



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25183 31 03 001 2019 00187 01

Luz Adriana Mesa Contreras vs. Troutco SAS.

Bogotá D. C., nueve (9) de octubre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 31 de agosto de 2020 por el Juzgado Único Civil del Circuito de Chocontá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Luz Adriana Mesa Contreras** contra **Troutco SA**.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Luz Adriana Mesa Contreras, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad Troutco SAS., con el fin de que se declare que esta entidad la «*presionó y acosó laboralmente*» y, por ende, la renuncia presentada el 10 de agosto de 2018 es ineficaz. Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se condene a la pasiva al reintegro al cargo que ocupaba o a otro similar, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y los aportes a seguridad social, la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 «*por haber sido despedida (...) con limitaciones de salud*», y lo *ultra y extra petita*.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que después practicarse el examen médico de ingreso en el que se plasmó «*sin limitaciones o*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

restricciones para el cargo de: MANIPULADOR DE ALIMENTOS», comenzó a prestar servicios personales como 'Operario de Planta', a cambio de un salario mínimo legal vigente mensual, en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la entidad demandada el 28 de enero de 2014.

Indicó que fue operada en varias ocasiones, entre ellas, *«de dedo en gatillo mano izquierda y túnel carpiano»* el 14 de mayo de 2015, *«de liberación o descompresión mano derecha con neurolisis»* el 28 de septiembre siguiente y de *«hernorrafia umbilical»* en el mes de julio de 2016, y que a partir de este año empezó a sufrir de *«espólón cálcaneo y tendinitis aquiliana»* por lo que los médicos le dieron unas recomendaciones médicas que *«jamás fueron cumplidas por parte de la empresa demandada»*.

Aseveró que, a pesar de su estado de salud, la entidad demandada le limitó los permisos para asistir a citas y controles médicos a los que debía acudir en Tocancipá y en Bogotá, al únicamente concederle permisos de solo medio día y *«si no podía asistir a trabajar el otro medio día la sancionaban»*.

Afirmó que con dictamen No. 3244294 del 22 de mayo de 2017, Famisanar EPS calificó sus patologías de *«G560 Síndrome del túnel carpiano bilateral y M653 dedo en gatillo mano izquierda»* como de origen laboral, y a raíz de esto, le dieron recomendaciones laborales, entre ellas, la de tener pausas activas, uso de medias de comprensión elástica, alternar tareas cada 2 horas, evitar labores de carga física alta, y la de laborar solo 8 horas diarias, pero aun así, y sin *«desconocer que la empresa sí le reconoció (...) las horas extras»* debía desempeñar su cargo de 7 a. m. a 5 p. m., es decir, durante 9 horas diarias y cuando había producción alta de 4 a. m. a 9 p. m., es decir 16 horas de trabajo al día.

Señaló que, además, fue víctima de acoso laboral por parte de Luz Mery Camelo, en su calidad de coordinadora de talento humano, quien *«a diario le decía que ella la veía muy enferma y muy cansada, que mejor le sugería que renunciara al trabajo»*, y ante la negativa a sus permisos para asistir a sus citas y controles médicos y *«ante una nueva sanción de ocho (8) días impuesta y ante la presencia de un acoso laboral permanente por parte de la Dra. Luz Mery Camelo M»*, el 10 de agosto de 2018 se vio obligada a renunciar a su empleo con la siguiente motivación *«quiero pasar mi renuncia a mi cargo de operaria ya que me encuentro enferma de mis manos y me siento acosada laboralmente»*.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Refirió como antecedentes patológicos *«dedo en gatillo mano izquierda primer dedo y neurolisis izquierda (...) cirugía de liberación o descompresión mano derecha con neurolisis (...) HERNORRAFIA UMBILICAL POMEROY (...) severo bilateral ya intervenido y dedo en gatillo intervenido quirúrgicamente ESPOLÓN CALCANEAL INCIPIENTE CON Rx CONFIRMATORIA (...) TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA – SÍNDROME DE TÚNEL DEL CARPO BILATERAL LEVE ESTADO RESIDUAL DE TUNEL POSOPERATORIO (...)»*

Agregó, finalmente, que, para el momento en que presentó renuncia, se encontraba bajo la protección a la estabilidad laboral reforzada, porque se encontraba en tratamiento médico y en proceso de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez y que la verdadera razón de su retiro fue *«su disminución en su capacidad laboral, debido a varias enfermedades, razón por la cual la presionaron y acosaron hasta conseguir su renuncia»*.

2. Respuesta de la demanda. La entidad demandada aceptó los hechos relacionados a la suscripción del contrato de trabajo a término indefinido el 28 de enero de 2014, el cargo de 'Operario de Planta', el examen médico de ingreso, las intervenciones quirúrgicas, la calificación del origen de sus patologías por Famisanar EPS, los diagnósticos y recomendaciones médico-laborales, pero aclaró que en ningún momento estas se dejaron de cumplir y respecto de las citas médicas expuso que siempre se dieron los permisos para asistir a ellas, aunque solo *«por el tiempo necesario»*, ya que Tocancipá se encuentra a 40 minutos de Chocontá y, por tanto, no requería de todo el día para ello.

Agregó que la demandante siempre se rehusaba a entregar al empleador la respectiva constancia médica que soportara el permiso solicitado, y que su retiro de la entidad fue producto de una renuncia espontánea.

Indicó que la demandante nunca informó ser víctima de acoso laboral por parte de Luz Mery Camelo Molina, o de alguna otra persona, y que si bien se le pagaron las horas extras causadas, no era cierto que debía laborar 9 horas al día, puesto que su horario era de 7 a. m. a 12 m. y de 1 p. m. a 5 p. m.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de temeridad y mala fe del demandante (sic), inexistencia de acoso laboral, buena fe de Troutco SAS,



inexistencia de despido indirecto, y solicitó que se declarara cualquier hecho que configure una excepción.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Único Civil del Circuito de Chocontá, Cundinamarca, mediante sentencia proferida el 31 de agosto de 2020, absolvió a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra, e impuso costas a la demandante.

Inició el juzgador por referirse a las diferencias que existen entre la renuncia inducida y el despido indirecto, para posteriormente precisar que corresponde a la demandante probar que su empleador sesgó su consentimiento al momento de renunciar. Luego, con fundamento en el numeral 5º del artículo 42 del Código General del Proceso, estudió el problema jurídico desde el punto de vista de ambas figuras, al hacer lectura del hecho 14 de la demanda.

Acudió posteriormente al párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 para referirse a la obligación de la parte que da por terminado el contrato de trabajo de manifestarle a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivos de esa determinación, y calificó la carta de renuncia como abstracta y genérica.

Frente al motivo relacionado con las dolencias de las manos de la demandante, aseveró que esta no era una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Entretanto, para resolver sobre el acoso laboral invocado como razón adicional de la renuncia, citó los artículos 9, 10 y 11 de la Ley 1010 de 2006 para definir lo que se entiende por acoso laboral y las conductas que lo constituyen, y desestimar tal aspecto al no encontrar prueba que la demandante hubiera puesto en conocimiento una queja por acoso laboral ante el inspector municipal de Policía, el personero municipal, o el Defensor del Pueblo.

Seguidamente, procedió a examinar las pruebas aportadas, entre ellas, los interrogatorio de parte de la demandante y el representante legal de la entidad demandada y los testimonios de Jhon Alexander Gómez Uchuvo, Carlos Hernán Caballero Quintero, Luz Mery Camelo Molina y Mariluz Suba Ramírez para concluir, que la demandante no había cumplido la carga de demostrar que hubiera sufrido de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

acoso laboral, porque conductas, tales como ejercer la potestad disciplinaria en nueve oportunidades, imposición de memorandos y exigir el cumplimiento de los reglamentos internos y las cláusulas del contrato de trabajo, no podían ser calificadas como tal al tenor del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, menos cuando según el reglamento interno de trabajo, la demandante debía allegar las constancias médicas correspondientes para justificar a qué hora entró y salió de las citas médicas para las cuales se le daba el permiso respectivo.

Finalmente, desestimó la pretensión de la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual citó la sentencia SL1360 de 2017, porque consideró que la demandante no había probado su estado de discapacidad en los grados de «moderada, severa y profunda», como tampoco que su renuncia hubiera sido provocada por el acoso laboral.

4. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con lo decidido, la parte demandante presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos: *«No haber declarado que se configuró un despido indirecto habiéndose demostrado dentro del proceso. En la renuncia presentada por la trabajadora fue por causas imputables al empleador. No haber declarado que existió un despido indirecto habiéndose probado dentro del proceso que la renuncia presentada por la trabajadora no fue voluntaria, espontánea y libre, sino obligada y acosada por su estado de debilidad manifiesta en que se encontraba y por sus diferentes patologías médicas en las cuales durante su trabajo habría sobrellevado. Para eso hago una acotación para que los efectos de terminación unilateral por parte del trabajador se necesita ser sustentada de acuerdo al código sustantivo del trabajo y demás normas (...) Para efectos del contrato unilateral (sic), se necesita la causal, tal como lo ha manifestado el despacho que se necesita que haya sido sustentada, la Corte Constitucional ha abolido este requisito ya que las personas que se encuentran en debilidad manifiesta y que se encuentran en algún grado de enfermedad o discapacidad que obstaculicen su función dentro del trabajo, estas no deberán sustentarla, ya que se consideran como personas en estabilidad laboral reforzada y con una protección reforzada de acuerdo con la sentencia T-049 de 2017. No haber declarado que existe un despido indirecto habiéndose probado en todo el proceso que debido al incumplimiento constante y sistemático de las obligaciones del empleador tales como no darle el tiempo suficiente a la trabajadora para asistir a sus citas médicas a sabiendas de que el empleado se encontraba en tratamientos médicos, de incapacidades, no respetarle las recomendaciones médicas dadas por la ARL y EPS, sino que se le asignaba más trabajo, esto con base aquí en las recomendaciones médicas se le asignaban varias recomendaciones y unos implementos especiales para poder desarrollar su función y cómo se probó dentro del proceso con los diferentes testimonios (...) no se entregaron jamás al trabajador. Jamás los testigos dentro de sus interrogatorios probaron que ellos dieron a la trabajadora con sus*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

respectivos dotación especial para el cubrimiento de estas recomendaciones médicas, tampoco se vio que la trabajadora que hiciera sus pausas activas y se cambiara el trabajo. Puede que la trabajadora haya hecho pausas activas como lo dijo, pero jamás se le dio las recomendaciones que hizo la EPS que era cambiarla de sitio de trabajo cada dos horas. (...) Haciendo trabajo de horas extras por qué porque durante los testimonios que se presentan tanto en la parte demandante como la parte demandada se considera que a ella no se le debía haber hecho recompensar el tiempo cuando te pedía un permiso para citas médicas como también permanentemente se vio ese acoso laboral ¿Cuál acoso laboral? todos y cada una de las que sean comportan de acuerdo al artículo 2º de la ley 1010 por acosar laboralmente a su trabajador. No encontrar que la renuncia que la trabajadora presentó fue ineficaz habiéndose probado en el proceso que fue el empleador quien provocó dicha renuncia involuntaria no declarar que la renuncia que la trabajadora presentó a su empleo era ineficaz habiéndose probado en el proceso que la decisión de la trabajadora no obedeció a una libre albedrío sino fue resultado de la resistible presión ejercida por el empleador el acoso laboral al que estaba siendo sometida tal como se logró demostrar dentro del proceso de la referencia por medio de pruebas documentales las cual se hace ver que no sean permisos para viajar al municipio de tocancipá o la ciudad de Bogotá con una antelación de solamente 40 minutos o una hora sabiendo que estamos en vehículo a 2 horas de la ciudad de Bogotá y mientras se hace en entrada al diferentemente el médico al cual se ha citado, sea IPS, hospital o clínica, se va a demorar aproximadamente una hora a 2 horas. Esto se considera de acuerdo a la ley 1010 artículo 2º como un acoso laboral. Incluso, presentó la parte demandada como también parte demandante, los mismos documentos, por medio de interrogatorios y testimonio se logra evidenciar esta parte en la cual solo se daba 15 minutos incluso para ir a urgencia médica en el municipio de Chocontá, lo cual 15 minutos se necesitarían solamente para facturar. Se puede evidenciar con el testimonio de Mariluz donde dice que se le dan dos horas para entrar al trabajo pero a mí defendida solo le daban 15 minutos tal como se puede demostrar con pruebas documentales y testimoniales. No puede hacer tránsito también a que se estaba llevando un acoso laboral y una persecución laboral a mi defendida ya que ésta no podía desempeñar sus funciones ya que ella se encontraba en debilidad manifiesta irrenunciable imperdible ya que ella no podía decir voy a trabajar o me voy para el médico. En cuanto a las condenas de la primera y segunda de la demanda apelo lo siguiente, y espero que tenga consideración en el Tribunal Superior sala laboral el no haber condenado a la empresa a reintegrar sin solución de continuidad a la trabajadora a su empleo que tenía en la empresa u otro similar, estando probados los hechos de la demanda especialmente los siguientes: que la renuncia de la trabajadora que presentó a su empleo fue ineficaz conforme al artículo 1740 el Código Civil y 1746, habiéndose probado en el proceso que la renuncia fue efectuada con vicios del consentimiento por la persecución en el cual estaba siendo perseguida tanto por su horario tanto por sus horas extras carga laboral y por el no cumplimiento de sus recomendaciones dentro del trabajo, habiéndose probado que cuando la renuncia es provocada por el empleador se configura un supuesto de hecho regulado por el artículo 140 del código sustantivo del trabajo esto es reconocimiento del salario sin prestación del servicio. También apelo dado que resulta en caso de renuncia con vicios del consentimiento como el de la actora que presenta el caso que nos ocupa (sic) el contrato de trabajo no finalizó sino que se considera vigente y entonces lo que sigue en resolver la situación estando en que se hallare en las partes y no haberse presentado un acto nulo en los términos del artículo 1746



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

del Código Civil, lo que da derecho a la trabajadora a reclamar los salarios de todo el tiempo en que estuvo cesante a consecuencia de la renuncia involuntaria causada simplemente a cargo de la empresa empleadora, aunque por obvias razones no hubiese prestado el servicio. Ahora bien, el reintegro como consecuencia de la ineficacia de la renuncia debe tener y tiene fundamento adicional en el artículo 140 del CST porque si la renuncia no produce ningún efecto jurídico no puede afirmarse que la realidad del contrato haya terminado y es eso precisamente lo que regula este precepto cuyo título son salarios sin prestación de servicio permite su aplicación en una variedad de hipótesis las cuales no se da prestación del servicio por culpa y disposición del empleador una de las cuales es precisamente una renuncia del trabajador efectuada e ineficaz por validez, en la cual ocupa ya que mi defendida renuncia de manera no voluntaria a causa del constreñimiento y total persecución por parte de la empresa. En otras palabras apelo que el contrato de trabajo está vigente, y la no prestación de los servicios por culpa del empleador a medida que provocó la renuncia voluntaria de tal manera que esté en el supuesto de hecho regulado en el artículo 140 tal como se puede según sentencia magistrado ponente Mauricio Burgos Ruiz el proceso 42950 y providencia SL30892 DE 2014 (...). En cuanto a la tercera condena qué es pagar la indemnización equivalente a los 180 días de trabajo de que trata el inciso el artículo 26 de la ley 361 997 por haber despedido a la trabajadora con limitaciones de salud. Hago varias acotaciones sobre este tema (...) con todo respeto señor juez apelo por no haber accedido a la condena número 3 por no haber ordenado indemnizar habiéndose probado en todo el proceso que para la fecha del recibo de la empresa trabajadora 10 de agosto de 2018 la demandante se encontraba bajo una especial estabilidad laboral reforzada toda vez que se encontraba en tratamiento médico y padecía varias enfermedades según el origen laboral y común que se encontraba en tratamiento médico como se puede ver en el examen de egreso y que a su vez se encontraba en proceso pendiente de calificación ante la Junta regional de calificación de invalidez como consta en el examen de egreso el cuál fue practicado a la trabajadora el día 14 agosto del 2018 toda vez que se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de la limitación por ser sujeto especial de protección constitucional sentencia T 850 de 2011 y sentencia su 049 de 2017. Ahora siguiendo con el mismo tema de la condena tercera, solicito solicitar en la demanda en cuanto a la unificación del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tenemos que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía en la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares con capacidad laboral moderada, severa o profunda, la estabilidad que puede ser reportada es aplicable a las relaciones de los contratos de prestaciones de servicios y el contrato laboral (...) En la condición de relación de la estabilidad ocupacional reforzada de dar lugar a la indemnización de 180 días según lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 impetrando conforme a la Corte Constitucional incluso al contexto la relación contractual de prestación de servicios y de contratos laborales a cuyo contratista o persona no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que simplemente demuestre que esa persona se encuentra en una debilidad manifiesta por razón de su enfermedad (...) ya que para el caso que nos ocupa no se debería ver si mi defendida tenía una discapacidad moderada severa o profunda sino que simplemente con las pruebas documentales ... se comprueba sistemáticamente y efectivamente que mi defendida trabajadora se encontraba en una debilidad manifiesta y que tenía incapacidad para trabajar tal como



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

se manifestó en los interrogatorios de parte y demás ella tenía dificultades y como bien lo dice el despacho para manejar el cuchillo, para manejar las tijeras, para manejar todo las partes operaria en el cual se desarrollada. Esto de acuerdo a la sentencia su 049 2017 que fue la sentencia de unificación entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, a la cual se manifiesta que no se necesita una calificación ni moderada, ni severa, ni profunda para tener en cuenta que un trabajador tiene una debilidad manifiesta y este tener una estabilidad laboral reforzada».

5. Alegatos. Dentro del término de traslado, ambas partes del proceso presentaron alegatos de instancia.

5.1. La parte demandante reiteró las inconformidades planteadas en el recurso de apelación en relación con el reintegro al cargo que desempeñaba al momento del retiro, derivado de una renuncia ineficaz conforme lo disponen los artículos 1740 y 1746 del Código Civil, así como la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.2. La parte demandada solicitó confirmar la sentencia del juzgado porque considera que en el expediente no está demostrado que hubieran existido actos de acoso laboral durante el tiempo que duró la relación laboral sino, antes por el contrario, se probó que «a la actora se le respetaron todos sus derechos y se le pusieron a su disposición los medios idóneos para que pudiera denunciar situaciones como las que manifestó en su carta de renuncia» y que los 49 permisos solicitados, fueron concedidos, incluido el que tiene una duración de 15 minutos, tiempo que «no eran para asistir a la cita, sino para salir de su horario laboral, lo cual dejó claro la testigo LUZ MERU CAMELO». Agregó, por otra parte, que no es lógico que la demandante pretenda obtener la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, primero porque no fue despedida, y segundo porque, al renunciar, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la sala verificar si, al momento de la renuncia presentada, la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, para posteriormente entrar a resolver si el juez *a quo* desacertó o no, al considerar que la actora no tiene derecho al restablecimiento del contrato de trabajo por haber renunciado al considerarse acosada laboralmente por su empleador.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Art. 26 L. 361 de 1997, 2 y 10 de la Ley 1010 de 2006, 61 del CPTYSS, y 221 del CGP; Corte Constitucional, sentencias SU049 de 2017, C-200 y T-041 de 2019; y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias SL15569 de 2014, SL17063 de 2017, SL1451 de 2018 y SL3075 de 2019

9. Cuestión preliminar. No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 28 de enero de 2014, en virtud del cual la demandante se comprometió a ejercer el cargo de 'Operario de Planta', y que la entidad demandada conocía sobre el estado de salud de la demandante, así como el resultado de sus intervenciones quirúrgicas, la calificación de origen de sus patologías, los diagnósticos y recomendaciones médico-laborales.

Consideraciones

Lo primero que hay que aclararle al recurrente es que, aunque el juzgador de primera instancia advirtió que los motivos plasmados por la demandante al momento de presentar su renuncia eran genéricos y abstractos, lo cierto es que en ningún momento dejó de estudiarlos, solo que consideró, en contraste con las pruebas allegadas al proceso, que el acoso laboral invocado por la demandante en su carta de despido no se encontraba demostrado y, por ello, no podía considerar lo ocurrido como un despido indirecto con causa atribuible a la entidad demandada.

Elucidado lo anterior, se procederá, a continuación, a darle respuesta a los problemas jurídicos planteados en su orden:

¿La demandante al momento de presentar su renuncia al cargo se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud?



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Esta sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha sostenido que el **estado de debilidad manifiesta** debe ser entendido como aquella situación grave, relevante o significativa que afecta la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que necesariamente deba estar calificado con alguno de los grados consagrados en el Decreto 2463 de 2011 porque, como se ha dicho, tales grados de discapacidad se encuentran derogados expresamente por el Decreto 1352 de 2013, aunque sí se allega una calificación de pérdida de capacidad laboral, esta se tiene en cuenta para valorar tal aspecto (Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, C-200 y T-041 de 2019).

Descendiendo al caso concreto, hay que decir que la demandante sí se encuentra en un estado de debilidad manifiesta porque en el expediente quedó acreditado que sus patologías le dificultan sustancialmente el ejercicio normal y regular de sus actividades, como pasa a explicarse brevemente a continuación:

Como se mencionó, las partes no controvierten que la demandante se desempeñara como 'Operaria de Planta'. De hecho, así quedó demostrado con el contrato de trabajo y así fue aceptado por la entidad demandada en la contestación de la demanda, al punto que el juez de primer grado declaró como probado tal hecho y lo excluyó del debate probatorio. Así también quedó acreditado con la comunicación del 11 de agosto de 2015 y el formato de la descripción del cargo asignado (fls. 184 y dorso).

La demandante declaró en su interrogatorio que su labor consistía en sacar espinas de la trucha, filetear, deshuesar, embalar y sellar.

El representante legal de la entidad demandada confirmó tal aspecto y explicó que a la demandante, en su condición de operaria, le correspondía lavar trucha, sacar espinas y embalar en las cajas. También aceptó conocer el estado de salud de la trabajadora, al igual que sus recomendaciones laborales.

Las declaraciones Jhon Alexander Gómez Uchuvo y Carlos Hernán Caballero Quintero corroboran las funciones que debía realizar la demandante.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

A folios 11 a 13 obra epicrisis con fecha del 28 de septiembre de 2015 en donde consta que la demandante tiene como diagnóstico «SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO»; y aparecen unas cirugías realizadas por «*LISIS DE ADHERENCIAS DE TENDÓN O TENOLISIS (...) DESCOMPRESIÓN DE NERVIOS EN TÚNEL DEL CARPO CON NEUROLISIS*» y unos hallazgos de «HIPERTROFIA DELIGAMENTO ANULRA (sic) ANTERIOR DEL CARPO Y TRANSVERSO, COMPRESION DE NERVIOS (sic) MEDIANO DERECHO DEFORMIDAD DEL MISMO EN REJO DE ARENA».

A folios 14, 24 y 25 obra historia clínica de la demandante en donde consta que tiene un diagnóstico de ingreso de «TENDINITIS AQUILIANA».

A folios 30 a 37 obra un examen periódico realizado por la Unidad Médico Quirúrgica y Odontológica Santa Carolina con fecha del 23 de febrero de 2018 en donde aparece «ESPOLÓN CALCANEAL INCIPIENTE CON Rx CONFIRMATORIA DEL 20 JUN 2016 – TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA (...) SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL LEVEL».

A folios 15 a 19 obra el dictamen de determinación de origen de enfermedad No. 3244294 del 22 de mayo de 2017, en donde aparecen como diagnósticos «*SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO BILATERAL (...) DEDO EN GATILLO MANO IZQUIERDA de origen laboral*».

En respuesta a estos diagnósticos, obran a folios 21, 22, 23, 26, y 80 a 91 las recomendaciones laborales que se le emitieron a la demandante.

En detalle, hay unas recomendaciones durante el **mes de noviembre de 2014** (disminución de peso, pausas activas, control con ortopedia); otras concedidas el **19 de enero de 2015** por 3 meses para el diagnóstico «*síndrome del túnel del carpo*», se establecen pausas activas, evitar cargas superiores a 5 kg, reposo y deslizamiento tendinoso en miembros superiores, evitar movimientos repetitivos de las muñecas y dedos y realizar rotación de actividades; otras concedidas por 6 meses desde el **18 de agosto de 2015**, por el mismo diagnóstico de «*síndrome del túnel del carpo*» y «*dedo en gatillo*», se plasman unas similares a las anteriores, pero con una reducción del peso de 5 kg a 3 kg y se adicionan pausas activas durante 5 minutos cada 2 horas de trabajo más los ejercicios en miembros superiores; otras del mes de **mayo de 2016** por 12 meses sobre alternancias cada 2 horas de las



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

actividades a desarrollar, *«uso de media de compresión elástica»*, no laborar jornadas superiores a 8 horas; otras concedidas el 16 de enero de 2017 por *«TENDINITIS AQUILIANA Y TENDINITIS DE PERONEROS COMO HALLAZGOS ÚNICOS»*, sobre continuidad de restricciones médicas, terapia física, y se estampa como *«POSIBLE FACTOR DE REACTIVACIÓN DEL DOLOR DEL USO DE BOTAS EN EL TRABAJO»*; y otras más en igual sentido con fechas de 7 de julio de 2016, 24 de enero de 2017, 20 de mayo del mismo año y 28 de mayo de 2018 estas últimas por 12 meses con recomendación adicional de *«continuar en manejo por la EPS, pendiente cita con junta regional de calificación de invalidez»*.

En ese orden, si la demandante, en cumplimiento de sus funciones, debía lavar, desespinar, filetear, embalar y sellar trucha, de pie, y a su vez tenía como diagnósticos los de *«ESPOLÓN CALCANEAL INCIPIENTE CON Rx CONFIRMATORIA DEL 20 JUN 2016 – TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA (...) SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL LEVEL»*, con los cuales se encontraba en tratamiento médico y en proceso de rehabilitación integral, y se le emitieron dichas recomendaciones laborales para abstenerse de realizar labores repetitivas con una duración máxima de 8 horas al día, con rotación de actividades, pausas activas, constantes controles médicos y terapéuticos, es claro y evidente que dicho estado de salud afectó y limitó notablemente el desarrollo de sus actividades laborales en condiciones regulares y normales. Por lo tanto, si se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo.

¿La demandante logró demostrar que su renuncia al cargo de ‘Operaria de Planta’ se produjo porque se sentía *«acosada laboralmente»*?

En la carta de renuncia presentada de fecha 10 de agosto de 2018, se plasma como motivación la siguiente: *«(...) quiero pasar mi renuncia a mi cargo de operaria ya que me encuentro enferma de mis manos y me siento acosada laboralmente»* (fl. 27).

En la respuesta de 15 de agosto del mismo año, la entidad demandada aceptó dicha renuncia, aunque, más adelante expresó que no admitía las razones allí plasmadas *«porque (...) sus argumentos no corresponden a la realidad de ejecución de su contrato laboral»* y porque en su hoja de vida *«no se encuentra ninguna manifestación o queja suya al respecto, no obstante que el procedimiento para casos como el que usted refiere se*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

encuentra consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo de Troutco SAS, el cual es de su conocimiento por haber sido oportunamente socializado y publicado en las oficinas de Troutco (...) Por el contrario, en su hoja de vida obran reiteradas llamadas de atención por su renuncia a cumplir con las obligaciones laborales, siendo la última la conducta de indisciplina de su parte, la negativa a justificar su inasistencia a laborar el día 30 de julio de 2018 hecho sobre el cual renunció a su derecho a rendir descargos y que dio lugar a la imposición de sanción por suspensión de ocho (8) días» (fls. 28 a 29).

Sobre este documento, valga aclarar que, aunque la entidad demandada haya avalado la renuncia a partir del 10 de agosto de 2018, ello no quiere decir que también aceptó los motivos allí expuestos porque, como se vio, por ninguna parte admitió su responsabilidad en el presunto acoso laboral invocado por la trabajadora, sino que, por el contrario, desestimó tal argumentación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL15569 de 2014).

En lo concerniente al alcance de la carta de renuncia, se advierte, en primer término, que si bien es cierto que su contenido no es del todo preciso y detallado en cuanto a narrar en qué consistió el acoso laboral o quién desplegó las conductas constitutivas de acoso porque, en realidad, no existe una descripción fáctica detallada sobre unos comportamientos en particular, no lo es menos que, si se estudia bajo el enfoque de un despido indirecto, su contenido puede entenderse subsumido en lo previsto en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que impone precisamente a la parte que da por terminado unilateralmente el contrato, la obligación de expresarle a la otra, «la causal o motivo de esa determinación», para considerar que la expresión de sentirse «acosada laboralmente» significa que quienes actuaron como jefes inmediatos de la demandante incurrieron en conductas de acoso laboral que la conllevaron a que presentara esa dimisión.

Establecido lo anterior, lo que sigue ahora es precisar que, aun cuando la Ley 1010 de 2006 establece un procedimiento especial para la imposición de las sanciones consagradas en dicha ley, que es de competencia de determinadas autoridades administrativas y judiciales, y que implica la interposición de una queja o denuncia ante el Comité de Convivencia del empleador, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención, respecto del cual, como se sabe, la demandante no optó, lo cierto es que tales circunstancias en manera alguna pueden conllevar a que los jueces laborales se desprendan del conocimiento de este tipo de asuntos a través



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

del procedimiento ordinario laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sala de descongestión No. 4, sentencia SL3075-2019, radicado 53616).

Recuérdese que entre las partes no hubo discusión respecto del trámite de acoso laboral, como tampoco de la especialidad del procedimiento y, por tanto, nada impide que el Tribunal se centre a resolver los problemas jurídicos planteados en su orden, con el fin de determinar si se configuró o no, una conducta constitutiva de acoso laboral que viciara y generara la ineficacia de la renuncia presentada por la demandante el 10 de agosto de 2018 y por medio de la cual se dio por terminado con justa causa el contrato de trabajo celebrado desde el 28 de enero de 2014.

En este punto, se destaca que no es que se estudie la noción de acoso laboral en todas sus dimensiones, como lo hizo el juzgador de primera instancia. Lo que se hará es que, con base en los hechos de la demanda, se determinará si lo invocado en dicho escrito puede configurar o no, una conducta de esa magnitud.

Oportuno es recordar que entre los hechos 8, 11 y 12, la demandante motivó su renuncia en tres aspectos fundamentales: **1)** el presunto acoso laboral por parte de Luz Mery Camelo porque a diario le decía *«que ella la veía muy enferma y muy cansada, que mejor le sugería que renunciara al trabajo»*; **2)** que al interior de la compañía no se cumplían las recomendaciones laborales de laborar 8 horas al día y, en su lugar, le asignaban turnos de 9 horas de trabajo de 7 a. m. a 5 p. m., y cuando había producción alta de 4 a. m. a 9 p. m., y **3)** la restricción y limitación de permisos para asistir a sus control y citas médicas.

Por tal motivo, será en este orden en que se examinarán las pruebas allegadas al expediente para dar respuesta a los problemas jurídicos.

Malos tratamientos o comentarios hostiles por parte de Luz Mery Camelo Molina, en su calidad de Coordinadora de Gestión Humana.

En la demanda se plasma que Luz Mery Camelo Molina, en su calidad de Coordinadora de Gestión Humana, a diario le decía a la demandante *«que ella la veía muy enferma y muy cansada, que mejor le sugería que renunciara al trabajo»*.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Sobre este hecho, esta Sala advierte, desde ya, que tales conductas no se encuentran probadas en el expediente, como pasa a verse.

En ninguno de los documentos aportados al expediente, se encuentra que la persona citada se hubiera referido en esos términos a la demandante.

La declaración de Jhon Alexander Gómez Uchuvo no es suficiente para tener por demostradas estas conductas porque, tal como él mismo lo aclaró, cuando Luz Mery Camelo llamaba a un operario para llamarle la atención o entablar diálogo con él, siempre lo hacía de manera privada en su oficina. En realidad, la información que aporta el testigo sobre un presunto maltrato que él recibió, en nada aporta para resolver el problema jurídico planteado porque no interesa cómo se hayan dado las cosas con el testigo, sino únicamente con la demandante.

Lo mismo sucede con la declaración de Carlos Hernán Caballero Quintero, porque en realidad el deponente se centró a exponer su situación particular con regaños y comentarios, pero en su relato no involucró a la demandante.

Incluso, la misma declaración de la demandante no puede servir como plena prueba de ello porque ello sería casi como desconocer las reglas dogmáticas que imponen que las partes respalden los hechos que sustentan sus pretensiones. En su relato la accionante corrobora que cualquier llamado de atención siempre se hace al interior de una oficina de manera privada.

A lo dicho hay que agregarle que la declaración de Mariluz Suba Ramírez tampoco aporta información relevante sobre el tema sino que, antes, por el contrario, lo que mencionó es que, mientras ella ejecutaba su labor en planta, nunca escuchó a esa persona tener malos tratamientos o comentarios hostiles hacia algún trabajador. En particular, dijo que el trato era igual para todos y no había ningún tipo de preferencia.

Por lo demás, valga decir que para llegar a esta conclusión no es relevante sopesar que la demandante hubiera presentado una queja por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo, y que esta hubiera sido archivada, toda vez que una cosa es el trámite que se adelanta ante las autoridades administrativas, y otra muy diferente



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

aquellas controversias que se ventilan en los estrados judiciales, respecto de las cuales no existe ningún tipo de dependencia o relación inescindible que lleve a concluir que como no se probó el acoso laboral en una instancia determinada, esa misma aseveración tenga que darse en el escenario judicial automáticamente.

No cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales.

Sobre el aparente acatamiento de las recomendaciones laborales que alega la entidad demandada, la entidad demandada allegó unos documentos en donde se muestra que la demandante expresa que, a pesar de que su horario de trabajo es de 8 horas, ella siempre espera que un superior le indique cuándo puede retirarse, y frente a esto aparece una anotación del gerente general que propone que *«debe acomodarse al horario establecido y que debe cumplir únicamente las 8 hrs y no debe quedarse más tiempo»*. En este documento también aparece que *«La operaria manifiesta que se siente muy presionada porque cuando siente que está enferma y la incapacitan, ponen problema y le dicen de nuevo “otra vez incapacitada? (los compañeros)”*». También obra una comunicación del 19 de enero de 2017 firmada por Luz Mery Camelo Molina, en su calidad de Coordinadora de Gestión Humana, en donde le informa a la demandante una cita con médico ocupacional *«para revisión de su caso de acuerdo con la última recomendación dada por el médico especialista en cuanto a restricción laboral»* agendada para el 24 de enero del mismo año y se le solicita colaboración para asistir, así como unas actas de seguimiento a las recomendaciones médicas (fls. 138 a 145 y 187).

En contraste con ese presunto cumplimiento de las recomendaciones laborales, obra la declaración de Carlos Hernán Caballero Quintero, quien, como se mencionó, fue compañero de trabajo de la demandante hasta el mes de agosto de 2017, en la que se expone que en ocasiones la vio que no le hacían rotación de las actividades, y que para hacer sus labores siempre tenían que estar de pie, y para los descansos de aquella – de la trabajadora – se tenía 1 sola silla que ella podía utilizar, pero a la vez tenía que rotarse con sus compañeros de trabajo.

Cuándo se le preguntó sobre otros aspectos relacionados con las recomendaciones laborales, el deponente expresó que en algunas ocasiones Gloria Giraldo, a quien identificó como la superior inmediata de la demandante, tenía un cronómetro en la mano para medirle el rendimiento a la demandante y así verificar



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

cuántos filetes podía arreglar en un tiempo determinado. Incluso, mencionó que en una ocasión la entidad demandada los llevó a una finca para compartir tiempo libre, y a la demandante no la llevaron, e hicieron que ella laborara ese día.

La rotación de 1 silla entre los compañeros de trabajo es confirmado con la declaración de Luz Mery Camelo Molina, quien además corroboró que las actividades de los operarios debían llevarse a cabo de pie. Incluso, esta misma declarante expresó que a la demandante no se le hizo entrega de la dotación de calzado por recomendación laboral porque las botas blancas de caucho que se utilizaban eran requeridas por cuestiones de higiene en la manipulación de alimentos.

A lo dicho se le suma que obra un documento sin foliar, pero que hace parte del expediente digitalizado denominado «*MOVIMIENTO DE TERCEROS*» en donde aparecen horas extras laboradas en enero, marzo y mayo de 2017 y marzo y abril de 2018, respecto del cual, se precisa que, si bien en su contenido no se especifican cuántas horas extras se laboraron, ello puede tenerse como un indicio fuerte para considerar que lo que mencionaron los testigos sobre el incumplimiento del horario de trabajo por fuera de las recomendaciones laborales no está alejado de la realidad.

Lo anterior cobra mayor sentido si se examina el contenido de los documentos de folios 103 a 113 en donde aparecen unas horas específicas, al parecer del sistema biométrico que se implementó después de un tiempo al interior de la compañía, en las que aparecen horas de 9 p. m. (21 horas).

En conclusión, y en aplicación del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta sala considera que en el expediente quedó demostrado que la entidad demandada incumplía algunas de las recomendaciones laborales, aunque, en estricto rigor y de manera documental, dejara constancia de lo contrario.



Restricción y limitación de los permisos para asistir a citas médicas.

Dentro de las pruebas del expediente, están demostrados permisos a citas médicas concedidos a la demandante sin ningún tipo de anotación o restricción, durante los días 30 de enero, 11 de febrero, 10 de marzo, 8 de abril y 31 de mayo de 2016, y 4 de mayo de 2018, aunque respecto de este último aparece una anotación «incapacidad» (fls. 146, 147, 148, 149, 151 y 171).

También se encuentran otros permisos durante los días 7 y 21 de junio y 2 y 12 de julio del mismo año, de 8 a. m. a 11 a. m., de 1 p. m. a 5 p. m., de 11 a. m. a 12 m y de 11 a. m. a 3 p. m., respectivamente, con motivos de citas médicas, aunque el del 21 de junio que correspondía a una cita médica en Bogotá, no se establece hora exacta de agendamiento, pero aún así se da la jornada laboral de la tarde. Entretanto, la otra corresponde a «llevar a hija a una cita» (fls. 152, 153, 154 y 155).

Hay otros permisos más para citas médicas durante el 2 y 16 de enero, 20 de abril, 19 de mayo y 12 y 30 de junio de 2017 y 23 de febrero de 2018 respecto de los cuales no existe anotación sobre su restricción, sino que simplemente se conceden a la trabajadora (fls. 162, 163, 166, 168, 169, 170 y 174).

A folio 156 obra un permiso concedido el 22 de septiembre de 2016 de 12:30 p. m. a 2 p. m., que no establece el motivo, y se plasma el verbo «descontar»; sin embargo, sobre este documento, valga señalar que, si no se establece el permiso y en el expediente no está demostrado para qué se solicitó y concedió, no es posible suponer que fue para una cita médica personal de la demandante, menos cuando, como se verá, ese no era el único motivo de los permisos solicitados.

A folio 157 obra otro permiso con fecha del 15 de octubre de 2016, de 7 a. m. a 10 a. m., es decir, por 3 horas, con concepto «consulta prioritaria», pero, a continuación aparece una anotación en manuscrito de «se descuentan 3 horas del permiso de votación»; sin embargo, sobre este permiso no es claro corroborar exactamente cuál es el motivo y por qué razón aparece esa anotación en su contenido y, además, no coincide con la relación de permisos que obra a folio 83 en donde se especifica como motivo «permiso de votación» y no hay observaciones.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Los permisos de votación, sobre los cuales no es claro a qué hacen referencia, pero que, aún así, no son discutidos por la demandante en cuanto a su negativa o concesión, están demostrados durante los días 21 de octubre de 2016, 1º de junio y 10 de julio de 2018, tal como constan en los folios 158, 179 y 181.

Existen otros permisos sobre los cuales se plasma la anotación de descontarlo, pero que propiamente no corresponden a citas médicas de la demandante, sino de acompañamiento a familiares como es el caso del concedido el 5 de noviembre de 2016 (fls. 160). Otros, por su parte, que no dicen el concepto o no son entendibles o legibles y, por ende, no es posible que esta sala presuma que, en realidad, se tratan de permisos por citas médicas si ello no está debidamente demostrado en el proceso, como los del 3, 20 y 21 de febrero, 3 de abril y 1 de junio de 2018 (fls. 171, 172, 173, 175 y 180). En el penúltimo - el de abril – aparece una anotación de «*pendiente soporte de atención médica*» (fl. 175) respecto del cual se hizo un requerimiento a la demandante para que aportara los soportes respectivos, sin que exista prueba de que lo hubiera hecho (fl. 210).

Otros permisos, por ejemplo, como los del 15 de abril y 24 de octubre de 2016, 19 de abril y 26 de mayo de 2017 y 18 de julio de 2018, tienen como motivos «*entrega de informe*» o «*personal*», sobre los cuales se insiste, esta Sala no puede entrar a darles una calificación diferente a la que allí aparece registrada para suponer que se trata de un motivo diferente (fls. 150, 159, 165, 178 y 182).

Se advierten, además, unos permisos sobre los cuales vale la pena detenerse un poco, como los del 2 de diciembre de 2016, 5 de enero y 16 de mayo de 2017 y 27 de abril de 2018, para entrar a verificar si la conducta desplegada por quien los concedió puede ser considerada como acoso laboral.

Respecto del permiso concedido el 2 de diciembre de 2016, esta Sala observa que allí se plasmó como motivo «*urgencia médica por sintomatología gripa*» y respecto de este se hizo la siguiente anotación «*pagó tiempo el día 2 dic*» (fl. 161).

Sobre este documento, baste con indicar que si en su contenido se establecen expresiones tales como «*pagó tiempo*», ello podría significar, sin lugar a equívocos, que la entidad demandada hizo compensar a la demandante el tiempo



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que ella utilizó para asistir a ese control. Frente a este día de permiso no aparece un solo documento que reproche el proceder de la demandante como sí existe respecto de otros permisos concedidos y sobre los cuales aparentemente no se allegó respaldo o justificación posterior a su ausencia en el sitio de trabajo.

En cuanto al permiso del 5 de enero de 2017 (fl. 163), llama la atención de la Sala que, pese a que allí se plasmó como concepto «control médico», solo se otorga un permiso por 15 minutos, de 3:45 p. m. a 4 p. m., sin que obre alguna otra información de la razón del por qué es tan corta la duración de ese permiso.

A esto se le suma que cuando se le indagó a la testigo Luz Mery Camelo Molino, quien funge como Coordinadora de Gestión Humana, en realidad no supo responder por qué razón el permiso se concedió por escasos 15 minutos. Lo que intentó explicar fue que ese tiempo era el tiempo de espera para retornar al trabajo, pero en realidad esa aseveración se cae de su propio peso porque si se examinan todos los formatos de permisos allí claramente se delimita la duración del permiso con expresiones tales como «desde» y «hasta», sin que pueda establecerse que, adicional al permiso, se otorgaba un tiempo de espera para retornar al trabajo.

En cuanto al permiso del 16 de mayo de 2017 (fl. 167), también llama la atención de esta Sala porque, aun cuando allí se concede durante toda la jornada laboral, se marca con una X la opción «no remunerado», dentro de las observaciones se plasma «descuento cita laboral», y en la razón del permiso se plasma una anotación «por incapacidad». Sobre este documento, se aclara que, pese a que tiene dos líneas transversales en su cuerpo como si estuviera tachado, lo cierto es que si se examina el documento de folio 83 en donde, se insiste, aparece la relación de todos los permisos concedidos a la demandante, bien puede observarse que sí aparece identificado «permiso salud» y «control médico» y, en esa medida, es razonable concluir que este permiso fue descontado por la entidad demandada.

En relación con el permiso del 27 de abril de 2018 (fl. 176), ocurre exactamente lo mismo: se marca con una X la opción «no remunerado» a pesar de corresponder a una cita médica. Incluso, si se examina la relación de permisos de folios 84 se constata que este permiso sí correspondía a un «permiso salud» y dentro de las observaciones se plasmó «cita control médico especialista».



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Lo que más llama la atención de la Sala es que en el formato de folio 176 se plasma lo siguiente: *«teniendo en cuenta condiciones de salud y restricción médica, no pudo compensar tiempo»*. Luego aquí es claro que con esto se confirma, por lo menos hasta el momento, que la demandante tuvo que reponer el tiempo durante estos.

Pero hay más, y es el permiso del 13 de julio del mismo año (fl. 183), que aparece concedido de 7 a. m. a 3 p. m., con doble marcación, tanto remunerado como no remunerado, pero a pesar de ello la casilla de *«no remunerado»* está encerrada en un círculo como si se tratara de reafirmar por esta alternativa. Entretanto, en las observaciones está la siguiente anotación *«se descuenta permiso por EPS»*. Este permiso no está relacionado en el documento de folio 83 y 84, pero aun así, aparece aportado al expediente, y no fue tachado por la entidad demandada como falso, como tampoco fue desconocido por ella, aunque sobre esto es importante aclarar que, aun así, no podía hacerlo, si fue ella misma quién lo aportó.

Lo anterior prácticamente pone en entredicho lo declarado por el representante legal de la entidad demandada, Oscar Hernando Murillo García, quien en todo su relato expresó que en ningún momento se le controlaban los tiempos a la demandante para sus citas médicas y que tampoco se le hacía compensar.

La declaración de Jhon Alexander Gómez Uchuvo, quien dijo haber laborado para la entidad demandada entre el 15 de enero de 2015 y el 16 de febrero de 2016, permite confirmar tales prácticas al interior de la compañía, de hacer que la demandante compensara el tiempo utilizado para asistir a sus citas médicas. En particular, el testigo mencionó que en algunas ocasiones vio que la demandante debía madrugar más para poder asistir a su cita sin problema. Sobre el mérito probatorio de este testimonio, valga destacar que, aunque en realidad le época en la que se contextualizó su dicho dista notoriamente del momento en que la demandante renunció, ello no impide que esta Sala tenga en cuenta su versión para reafirmar las conductas empresariales que se tenían frente a los permisos en cita.

Lo mismo sucede con la declaración de Carlos Hernán Caballero Quintero, quien dijo haber laborado para la misma entidad entre el 23 de agosto de 2016 y el mes de agosto de 2017, respecto de la cual valga decir que también permite corroborar dichas prácticas, en particular, cuando mencionó que, pese a que en



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

algunas ocasiones entraba a laborar con la demandante a las 7 a. m., salían de trabajar a eso de las 7 de la noche porque si bien sabían la hora de entrada, nunca tenían la certeza de la hora de la salida porque no estaba supeditada al cumplimiento de las 8 horas reglamentarias, sino cuando le autorizaban su retiro.

Lo anterior adquiere aún mayor relevancia si se examina la declaración de Luz Mery Camelo Molina, quien dijo ser la Coordinadora de Gestión Humana de la entidad, en específico, cuando ella, aparte de no saber explicar por qué a la demandante se le concedían permisos de 15 minutos para asistir a controles médicos y que, como se vio, no son suficientes según las reglas de la experiencia, sí dejó claro que, por disposición del reglamento interno de trabajo está establecido que los trabajadores deban compensar el tiempo utilizado para sus permisos, sin discriminación alguna, o es lo que razonablemente pudo desprenderse de su respuesta con que ningún permiso se descuenta, sino que *«se compensa con las horas utilizadas»*, cuando precisamente se le indagaba por los permisos por citas médicas.

Es más, si se examina con detenimiento su relato, allí se hallan bastantes elementos que permiten corroborar esta situación, y es cuando explicó que la demandante debía compensar los permisos otorgados durante el año 2016, cuando ella ingresó a ocupar el cargo de jefe de talento humano, y que a partir del año 2017, no tenía que hacerlo *«como parte de los mecanismos de mejora que se identificaron»*, con lo cual es claro que entró en una contradicción con lo que se ha dicho.

Por lo demás, se aclara que si bien Mariluz Suba Ramírez expresó que nunca vio u oyó una orden dada a la demandante para que tuviera que reponer el tiempo utilizado en sus citas médicas, o que le constara la reposición del tiempo, lo cierto es que tales afirmaciones no pueden servir de prueba para beneficiar la teoría de defensa de la entidad demandada toda vez que la testigo mencionó, por un lado, que ella no era cercana a la trabajadora y, por el otro, que, en todo caso, ella no tenía cómo saber si la reposición del tiempo era por algo médico o personal. Luego es claro que, en realidad, su versión no es producto de la percepción directa del hecho declarado, sino de aspectos que, muy seguramente, suponía o deducía.

Esclarecido como está el panorama, un aspecto por resaltar ahora es que, aun cuando, como se sabe, en el Código Sustantivo del Trabajo no existe con



exactitud una obligación a cargo del empleador de conceder permisos para asistir a citas médicas, ello no impide que en el reglamento interno de trabajo se regule tal aspecto, aunque para ello no basta el simple ejercicio del poder de subordinación del empresario sobre sus operarios, sino el deber de implementar acciones ante circunstancias que pongan en peligro la vida o salud de sus trabajadores, sin desconocer, por supuesto, sus necesidades materiales y morales implícitas en la noción de **trabajo digno**.

En el artículo 28 del reglamento interno de trabajo se establece que para el otorgamiento de permisos para citas médicas *«TROUTCO SAS revisará cada caso en particular con el objeto de verificar que se guarde el equilibrio entre las necesidades del trabajador y las necesidades de TROUTCO SAS, de tal suerte que no se presente exista (sic) abuso de estos permisos para no laborar»* y para efectos de su remuneración o no, *«se tiene en cuenta (sic) que la ley laboral ha distinguido entre las diversas circunstancias que podrían impedir al trabajador prestar sus servicios, para establecer que cuando la no prestación se ha originado sin culpa del empleado, sino por disposición del empleador, se debe en todo caso el salario. Si, en cambio, la no prestación del servicio se debe a razones imputables al trabajador, en principio no habrá obligación de TROUTCO SAS de pagar el salario del tiempo en que el trabajador no presta los servicios de TROUTCO SAS, siendo de su arbitrio solicitar al trabajador la reposición del tiempo no laborado»*.

Como se puede apreciar, dentro del reglamento no se establece con claridad cuándo un permiso puede ser imputable al trabajador o al empleador. Aun así, se plasma con claridad que la posibilidad de afectar su remuneración es un asunto que queda al arbitrio del empleador de *«solicitar al trabajador la reposición del tiempo no laborado»*.

Sobre esta última expresión, considera la Sala que no se tuvo un mínimo de consideración y apoyo a la trabajadora al dejar al arbitrio del empleador la posibilidad de hacer reponer el tiempo utilizado para citas médicas. Así se afirma porque la atención en salud es una cuestión que debe ser garantizada a todas las personas, incluidos los empleadores, y no solo por el Estado, porque constituye un derecho fundamental que debe ser protegido en todos los ámbitos de la vida del ser humano.

A decir verdad, existen serios comportamientos que le permiten al Tribunal formarse el libre convencimiento acerca de los hechos materia de controversia con fundamento en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Social, y asumir que la entidad demandada no pretendió hacer cosa diferente que imponer la posibilidad a un trabajador de compensar o reponer el tiempo utilizado para citas médicas, cuando en realidad tal aspecto ha debido ser sopesado con las circunstancias particulares del caso e, incluso, como se quedó excluido del debate probatorio, conocía el estado de salud, las recomendaciones médico laborales, la calificación del origen laboral de sus patologías y los diagnósticos médicos.

Luego es claro que la demandante sí logró probar que su empleador restringió el tiempo de sus citas médicas, y cuando concedía los permisos para tal fin, hacía que compensara el tiempo utilizado por ese motivo.

Demostrado como está que la entidad demandada, además de los permisos a citas médicas, incumplió algunas de las recomendaciones laborales, pasa la Sala a resolver si tales motivos pueden ser suficientes para que la demandante decidiera renunciar a su empleo y endilgarle responsabilidad a su empleador por ello.

Conforme al artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es definido como *«toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo»*, que se torna evidente y se materializa con el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Para la Sala, las conductas endilgadas a la entidad demandada pueden ser consideradas como un acto hostil que da lugar a la configuración de un acoso laboral que no solo afectó la integridad y salud de la trabajadora, sino además su dignidad humana que como trabajadora ha debido ser respetada en el escenario laboral.

Lo anterior adquiere aun mayor relevancia si se examina por ejemplo el documento de folio 20, que corresponde a uno denominado *«REVISIÓN CASO MEDIDA DISCIPLINARIA»* con fecha del 1º de agosto de 2018 en el que aparece una revisión de unas faltas endilgadas a la demandante, entre ellas, el no allegar los soportes que justificaran su inasistencia a laborar los días 13 de febrero, 26 de septiembre y 5 de noviembre de 2016 y 13 de julio de 2017, y se plasma la imposición de una



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

sanción por 8 días contadas entre el **2 de agosto y el 10 de agosto de 2018**, con fundamento en el artículo 54 del Reglamento Interno de Trabajo, que quizá fue el detonante para que la trabajadora adoptara su decisión de renunciar a su trabajo.

En este documento se concreta como motivo del 13 de febrero de 2016 *«ausiencia del 11 de febrero de 2016 donde trae soportes de consulta médica en horas de la mañana (...) no hay justificación del tiempo en horas de la tarde»*; del 26 de septiembre del mismo año *«ausiencia del 22 de septiembre de 2016 donde refiere no venir a laborar por tener una cita médica (...) no trajo ningún soporte»*; del 5 de noviembre siguiente *«ausiencia del día 05 de noviembre de 2016 donde no trae un soporte de acompañamiento realizado a familiar a cita médica (...) no hay ningún tipo de justificación»*; y del 13 de julio de 2017 *«ausencia del día 13 de julio de 2017, donde trae solo soporte de atención médica en horas de la mañana (consulta médica) y la persona no asistió en todo el día a laborar»*.

A lo anterior se le añade que, aun cuando en el artículo 54 del reglamento interno, se verifica que, en efecto, la ausencia a laborar sin justificación válida se encuentra catalogada como una falta sobre la cual el empleador puede aplicar, en caso de ser reiterativa, la suspensión de 8 días del contrato de trabajo (fls. 92 a 102), tal situación imponía que la entidad demandada no se escudara en pedirle el soporte médico cada vez que la trabajadora asistiera a las citas médicas, sino que sopesara las particularidades del caso concreto para encontrar un punto de equilibrio entre las sanciones a imponer y las faltas endilgadas, dado que, como se vio, y ella misma lo aceptó, siempre fue conocedora de las recomendaciones médicas, y dentro de ellas, y específicamente la última de **abril de 2018**, vigente por 12 meses, estaba la de tener que acudir periódicamente a controles médicos a la EPS y, además, iniciar un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

De todos modos, tampoco hay que olvidar que la demandante expresó que no siempre le daban un soporte cuando asistía a un cita médica. De hecho, llama la atención de la Sala que cuando se le preguntó a Luz Mery Camelo Molina sobre la forma de justificar las citas, ella misma mencionó que podía ser hasta con el *«papelito»* en donde se anota el día y la hora. De ahí que, si las citas médicas podrían justificarse por cualquier medio, por qué no se podían justificar con las recomendaciones médico laborales que, como se dijo, contenían un control médico periódico para hacerle frente a las dolencias de la demandante, a quien, se recuerda, se le había diagnosticado *«ESPOLÓN CALCANEÓ INCIPIENTE CON Rx*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

CONFIRMATORIA DEL 20 JUN 2016 – TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA (...) SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL LEVEL», estaba en el proceso de rehabilitación integral y tratamiento médico, y se le había recomendado la iniciación de los trámites ante la Junta Regional de Calificación.

Lo anterior conllevó, sin duda, a que la demandante presentara renuncia a su cargo, por la coacción y presión que sobre ella ejercieron los representantes del empleador al interior de la compañía, y ello impone que se adopten soluciones que estén acorde con las circunstancias particulares del caso que se analiza.

Sobre la temática que ahora analiza la Sala, se trae a colación lo que la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido sobre el denominado acoso en los ámbitos laborales:

«En efecto, es de interés para esta Corte, como órgano límite en asuntos del trabajo y de la seguridad social, unificar la jurisprudencia que permita que el lugar de trabajo sea un entorno seguro para las relaciones humanas que arbitra, y respecto del cual el acoso laboral se constituye en un riesgo que afecta la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Ha sido un punto nodal determinar que la sanción de las conductas del acoso laboral, también conocido como mobbing o acoso moral, tienen implícito un sustrato ético, cual es impedir que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal, y con ello imposibilitar o menguar que se degrade el ambiente de trabajo.

Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad» (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL17063 de 2017).

En este punto, no está de más aclarar que, aunque la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que la protección a la estabilidad laboral reforzada en comento no es extensiva a los casos de renuncia (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL1451 de 2018), lo cierto es que, en este caso no quedó demostrada una **renuncia pura y simple**, sino, como se dijo, **una renuncia provocada por las conductas reprochables del empleador en relación con el estado de salud de la demandante, sus recomendaciones laborales y sus citas médicas** que pueden subsumirse en un trato hostil hacia la trabajadora que conllevaron a que, por sentirse presionada, expresara su voluntad de esa manera.

Otra aclaración por hacer aquí es que, aun cuando el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 establezca como consecuencia el pago de la indemnización por despido injustificado en los casos en los que se demuestre que la renuncia de un trabajador estuvo precedida de una conducta de acoso laboral, lo cierto es que como se trata de una situación especial en donde la demandante es un sujeto de especial protección porque, al momento de su renuncia, se encontraba en **estado de debilidad manifiesta por su estado de salud**, la renuncia provocada debe ser asimilada a una **terminación del contrato de trabajo a instancia del empleador**, o, en otras palabras, a **un despido indirecto** y, por ello, es que se activa la prohibición consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sobre la prohibición allí consagrada que, como lo ha sostenido esta corporación, no solo cobija a quienes se encuentran calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes tengan una afectación a su estado de salud que les dificulte realizar sus actividades laborales de manera regular y ordinaria, y a raíz de ese estado puedan verse sometidos a tratamientos discriminatorios por parte de su empleador.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En este punto, valga recordar que la razón fundamental para incluir en este concepto, no solo a las personas que presenten un grado de pérdida de capacidad laboral, sino aquellas que presenten cualquier deficiencia física, mental o sensorial así no estén calificadas, tiene que ver con que a partir de la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobadas por las Leyes 762 de 2002 y 1346 de 2009, respectivamente, se intentó acoger en Colombia una definición mucha más amplia que le existía con anterioridad, propia del modelo individualista o rehabilitador, para considerar la discapacidad no solo como la afectación al estado de salud, sino como aquella deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de corto, mediano o largo plazo que limitan la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social y que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir una participación en sociedad en igualdad de condiciones - *modelo social de discapacidad* (Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017 y T-049 de 2019).

Así las cosas, habrá de revocarse la sentencia apelada, para en su lugar declarar que la renuncia presentada el 10 de agosto de 2018 es ineficaz por haber sido constreñida por la entidad demandada mientras la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud y, en consecuencia, el contrato de trabajo por esa razón debe ser restablecido en las mismas condiciones laborales, sin solución de continuidad, y en caso de que no pueda realizar las actividades para las cuales fue contratada en condiciones regulares, deberán cumplirse estrictamente las recomendaciones médico laborales que se expidan y tenerse en cuenta su estado de salud, incluido el tema de las citas médicas, sin que por ese motivo se generen nuevamente conductas que conlleven a menoscabarle sus derechos fundamentales como trabajadora al trato digno en el ámbito laboral.

De igual manera, se condenará a la entidad demandada a reconocer y pagar a la demandante los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como las cotizaciones a seguridad social integral generadas a partir de su desvinculación y en adelante mientras se encuentre restablecido el contrato de trabajo, incluida la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

1997 porque, como se dijo, se trata de una persona en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud que merece ser beneficiaria de esta protección.

Dado el resultado del litigio, se declaran no probadas las excepciones de mérito de temeridad y mala fe del demandante, inexistencia de acoso laboral, buena fe de Troutco SAS, e inexistencia de despido indirecto.

Sin costas en esta instancia ante su no causación. Las costas de primera instancia estarán a cargo de la entidad demandada.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, para en su lugar, declarar que la renuncia presentada por la demandante **Luz Adriana Mesa Contreras** el 10 de agosto de 2018 es ineficaz porque fue constreñida por la entidad demandada cuando la trabajadora se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud.

Segundo: Condenar a la sociedad demandada **Troutco SAS.**, a restablecer el contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la demandante **Luz Adriana Mesa Contreras**, en las mismas condiciones laborales que tenía al momento de presentar la renuncia, sin solución de continuidad, y en caso de que no pueda realizar las actividades para las cuales fue contratada en condiciones regulares, deberán cumplirse estrictamente las recomendaciones médico laborales que se expidan y tenerse en cuenta su estado de salud, incluido el tema de las citas médicas, sin que por ese motivo se generen comportamientos que conlleven a menoscabarle sus derechos fundamentales como trabajadora al trato digno.

Tercero: Condenar a la sociedad demandada **Troutco SAS.**, a reconocer y a pagar a la demandante **Luz Adriana Mesa Contreras** los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a seguridad social generados a partir de su desvinculación,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

y en adelante mientras se encuentre restablecido el contrato de trabajo, en los precisos términos y formas determinadas en la legislación laboral.

Cuarto: Condenar a la sociedad demandada **Troutco SAS**, a reconocer y a pagar a la demandante **Luz Adriana Mesa Contreras** la suma de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Quinto: Declarar no probadas las excepciones de mérito de temeridad y mala fe del demandante, inexistencia de acoso laboral, buena fe de Troutco SAS, e inexistencia de despido indirecto, acorde con lo considerado.

Sexto: Sin lugar a imponer condena en costas en esta instancia.

Séptimo: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado
(Con aclaración de voto)

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**

Expediente No. 25183 31 03 001 2019 00187 01

Demandante. **LUZ ADRIANA MESA CONTRERAS**

Demandado. **TROUTCO SAS**

ACLARACION DE VOTO

Si bien comparto la parte resolutive de la decisión, disiento parcialmente de los argumentos que sirvieron de apoyo a la misma, específicamente en cuanto al tema del acoso laboral.

Lo anterior porque como es bien sabido las controversias sobre acoso laboral tienen un trámite específico y en el presente asunto no se surtió el mismo, ya que la demandante durante la vigencia del contrato de trabajo no aludió a dicho aspecto (SL 17063 DE 2017 RADICADO 45992 MP. GERARDO BOTERO ZULUAGA)

No obstante lo anterior, comparto la decisión toda vez que en el asunto bajo examen quedó evidenciado que la demandante al momento de la terminación del vínculo se encontraba en estado de indefensión, como se referenció en la providencia.

Razón a mi juicio suficiente, para ordenar la reinstalación de la trabajadora toda vez que, dadas las circunstancias particularmente descritas, y en virtud del deber de solidaridad, no tiene eficacia la renuncia presentada por la misma.



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado