

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO TREINTA Y DOS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

**REF.: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: No. 110014105004-2021-00654-01
DEMANDANTE: YESICA ANDREA DIAZ GÓMEZ
DEMANDADA: RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.**

Bogotá D.C., catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, en armonía con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de **YESICA ANDREA DIAZ GÓMEZ**, en virtud de la sentencia proferida el cuatro (04) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que la demandante promovió contra la empresa **RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.**

ANTECEDENTES

La demandante pretende que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes, la cual feneció por despido sin justa causa, y consecuencia de ello, el reconocimiento y pago de la indemnización por tal despido, junto con las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, la convocante a juicio manifestó que el día 2 de marzo de 2016 ingresó a la demandada mediante contrato de aprendizaje – SENA, donde realizó su etapa de práctica y desempeñando funciones de recepcionista a través de contrato por obra labor.

Posteriormente, el 26 de diciembre de 2016, firmó contrato laboral con la empresa Strategies Outsourcing S.A.S., por modalidad de obra labor como trabajadora en misión para la demandada **RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.**, con salario de \$800.000.00.

Refiere que durante la relación laboral se presentaron conductas de hostigamiento y discriminación por lo que el 8 de abril de 2019 radicó ante el comité de convivencia de la demandada derecho de petición denunciando conductas constitutivas de acoso laboral.

Así las cosas, el día 23 de abril de 2019, el comité de convivencia de la demandada, a través de su presidenta, cerró la investigación 10 días después de radicar queja, sin ningún tipo de seguimiento y alegando que las conductas denunciadas no constituían acoso laboral.

Adicionalmente, advierte que el día 15 de abril de 2019 inicia investigación de acoso laboral adelantado por el comité de convivencia de la demandada por presunto trato irrespetuoso y extralimitado de la demandante en relación con las empleadas de Casa Limpia; Presunta insubordinación de la demandante en relación con sus jefes; y presunto cumplimiento defectuoso de las funciones del cargo, siendo notificada el día 22 de mismo mes y año, de la apertura formal del proceso disciplinario, mediante informe emitido por la señora Martha Milena Moreno; El día 23 de abril de 2019, el comité de convivencia, a través de su presidenta, cerró la investigación 10 días después de radicar queja, sin ningún tipo de seguimiento y alegando que las conductas denunciadas no constituían acoso laboral.

Los días 25 y 26 de la data mencionada, fue celebrada audiencia de descargos, donde fueron especificados los hechos que dieron lugar a la apertura del proceso disciplinario.

También afirmó la demandante que, el día 8 de mayo de 2019, solicitó que se investigara de manera administrativa el documento remitido supuestamente por las empleadas de Casa Limpia, donde fue acusada por maltratarlas, por presentarse inconsistencias en la autenticidad y veracidad de la misma.

Seguidamente narró que, el 28 de mayo de mencionada anualidad, la convocada se consideró no competente para conocer la acusación de falsedad del documento, sin embargo, advierte iniciar averiguaciones para aclarar los hechos relacionados con el maltrato ya advertido.

Igualmente afirmó que el 5 de junio de 2019, recibió llamado de atención por la señora Martha Milena Moreno Torres, quien manifestó que la convocante a juicio incurrió en incumplimiento al prestarle su computador a un contratista para revisar su correo. A su vez indicó que el contratista, relacionado con el incumplimiento anterior, recibió vía WhatsApp, mensaje solicitando que radicara documento negando los hechos ocurridos.

Posteriormente señaló que el día 6 de junio de 2019, envió queja al comité de convivencia, solicitando rectificación de los hechos y que los llamados de atención no se realizaran de manera pública, siendo contestada por la demandada el día 26 de junio, aduciendo que el llamado de atención era legítimo.

Indicó la activa que el día 10 de junio de 2019, regresando de su periodo vacacional, fue notificada de manera abrupta del cambio de lugar de trabajo sin fundamento alguno manifestado que no constituía desmejora laboral, para prestar servicios en la Carrera 42 # 20c-24.

A lo que la demandante indica no ser acorde a la realidad, puesto que, la dirección donde fue trasladada no era la notificada en la carta, pues la ubicación correspondía a la Av. Américas N° 31-69, donde no ocupó ni desempeñó el cargo de recepcionista toda vez que no había recepción, además de la imposibilidad de realizar las funciones de su cargo.

Advirtió que el día 18 de junio, presentó queja ante el Ministerio del Trabajo, indicando que estaba siendo acosada y discriminada laboralmente por su condición racial.

También indicó que el día 05 de agosto se quejó vía correo electrónico de las condiciones de su nuevo lugar de trabajo, al presentar imposibilidad para trabajar dado que los equipos de cómputo no contaban con internet estable y no disponía de un escritorio donde pudiese archivar sus documentos, esta comunicación es respondida indicando que solucionarían los inconvenientes.

Seguidamente fue narrado por la actora que, el día 20 de octubre de 2019, fue nuevamente trasladada a la Carrera 42 # 20C-24, manteniendo situación de desmejoramiento, al no ejercer funciones de recepcionista, pues tenía función de empacar paquetes de hojas, con un puesto de trabajo lleno de cajas.

Manifiesta que el día 19 de noviembre siguiente fue celebrada audiencia de conciliación, mediante la cual se ordena a la apoderada de la demandada para que pusiera en marcha los procedimientos referidos en la Ley 1010 de 2006, a fin de programar actividades pedagógicas o de terapia grupal para el manejo de relaciones.

Así las cosas, el día 26 de diciembre de 2019, fue reubicada en la recepción de la sede de la Carrera 42 # 20c-24, a efectos de que realizara las funciones de, (i) Manejar el conmutador y realizar el direccionamiento de llamadas; (ii) Recibir enviar y digitalizar la correspondencia; (iii) Proveer los insumos de papelería al cliente interno; (iv) Redactar comunicaciones internas, (v) Realizar el archivo de documentos del área de Compras; (vi) trámite y entrega de carne corporativo (vii) Manejar la agenda de la sala de reuniones.

Que el día 27 de diciembre fue celebrada segunda audiencia de conciliación, sin llegar a ningún acuerdo conciliatorio, y por ello se le exhorta para que a su consideración presentara demanda ante la jurisdicción ordinaria.

Señaló también que, el día 25 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional mediante Decreto 457 de 2020, estableció el aislamiento preventivo obligatorio por lo que fue coaccionada a tomar 12 días de vacaciones vía WhatsApp, teniendo vacaciones del 25 de marzo al 5 de mayo de 2020.

Que el día 11 de mayo, se da la apertura de un proceso disciplinario donde la compañía indicó que extralimitó sus funciones al autorizar a un celador para que ingresara a las instalaciones, permitiendo que tomara fotografías, a pesar de tener conocimiento de esa prohibición.

Señaló que el día 19 de mayo de 2020 envió un correo electrónico mediante el cual notifica la falta de elementos necesarios para la mitigación del COVID-19, específicamente toallas para secar las manos, sin respuesta.

En consecuencia de ello, el día 20 de mayo de 2020 se da audiencia de descargos, donde comunicó que solicitó en repetidas ocasiones la

grabación de las cámaras de seguridad y que la compañía nunca dio entrega de estas, vulnerando así su derecho al habeas data; también señaló que la diligencia por parte de Recaudo Bogotá se dio 2 meses después de la ocurrencia de los hechos, argumentando que la compañía nunca entregó un protocolo de ingreso a las instalaciones, advirtiendo a su vez que las pruebas otorgadas no son veraces y aduciendo que incorpora el testimonio del guarda de seguridad encargado el día de los hechos, donde da fe de que no dio ningún tipo de autorización para que tal ingresara a las instalaciones de la compañía. Por último, indicó que nunca se le comunicó en documento escrito que la toma de fotografías estaba prohibida dentro de la compañía.

El día 22 de mayo de 2020 remitió derecho de petición a la compañía en el cual denuncia un trato diferenciado y discriminatorio en el cual, ella es la única recepcionista que no se encuentra en cuarentena debido a la situación del COVID-19, en ocasión a que durante el aislamiento preventivo, la empresa mantuvo en cuarentena y remunerada a la recepcionista NAYIBE FLOREZ SÁNCHEZ persona que contrató el 25 de junio de 2019, mientras que ella, se encontraba en el periodo vacacional correspondiente al año 2019, esta última ocupó el anterior puesto de trabajo de la demandante (Torre Colpatria).

Posteriormente manifestó que el día 12 de junio de 2020, la demandada suspende su contrato de trabajo, por lo que el día 19 presenta recurso de revisión en contra de la sanción disciplinaria; Y el día 22 de julio de 2020 interpone acción de tutela donde argumenta que la sanción disciplinaria vulnera sus derechos al debido proceso, al trabajo, al derecho de asociación a la igualdad y a la dignidad humana.

Después el día 16 de junio de 2020 la demandada responde el derecho de petición indicando que (i) que la compañía ha cumplido con las obligaciones necesarias para la mitigación del COVID-19; (ii) que los funcionarios de Recaudo Bogotá están exceptuados de las medidas de confinamiento obligatorio por tratarse de un servicio público asistencia; (iii) que la presencia de la demandante es necesaria en la compañía ya que "se requiere que esta lleve el control de acceso de personal"; (iv) el otorgamiento de vacaciones responde a una facultad del empleador, sin embargo, en comunicado del 23 de marzo de 2020 la compañía aduce que las vacaciones causadas se otorgarían a los colaboradores que no fueran necesarios para la operación de la Empresa.

Concluye la demandante que durante el periodo comprendido entre el 25 de marzo al 05 de mayo de 2020, estuvo en vacaciones anticipadas, pues la demandada no buscó un reemplazo para sus labores, ni se las asignó a ningún otro trabajador de la Compañía, las cuales fueron desempeñadas por el personal de la empresa Atlas. Adicionalmente, que el flujo de atención en dicha sede se redujo en un 76% es decir, que sus funciones no eran indispensables, por lo que, acto seguido la demandada decide cambiar el punto de recepción de incapacidades de la sede de la Torre Colpatria a la sede en la cual la demandante se encontraba desempeñando sus funciones.

Señaló que el día 26 de julio de 2020, envía documento de forma de réplica a la respuesta al derecho de petición, indicando que, (i) la compañía no ha entregado de forma oportuna los tapabocas necesarios; (ii) que la supuesta necesidad de que la demandante esté en su puesto de trabajo es falsa ya que "llevar el control de acceso de personal" no hace parte de las funciones del cargo como recepcionista; (iii) y que las vacaciones otorgadas de manera forzosa no responden a una facultad del empleador ya que estas fueron otorgadas dos días después de la entrada en vigencia del Decreto 488 de 2020, no entregar los elementos personales necesarios para la protección de los trabajadores del COVID-19, este también ha entregado la dotación de manera tardía.

Finalmente, señaló la demandante que el día 06 de agosto de 2020, presentó renuncia motivada en la cual relaciona que el motivo de su renuncia se debe a la persecución y acoso laboral al que fue sometida y el día 10 de agosto la compañía acepta la renuncia y la liquida.

La demanda fue radicada el 13 de diciembre de 2021, como consta en archivo 02 de la Carpeta 001, siendo asignada el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, admitida mediante proveído de fecha 14 de septiembre de 2022, conforme archivo 05 del plenario virtual., siendo notificada la demandada por el Despacho el día 28 de septiembre de 2022 (Archivo 06).

Al dar contestación a la demanda por parte de la demandada **RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.**, manifestó no ser ciertos los hechos, 1, 3, 6, 8, 11, 13 a 16, 18 a 27, 29 a 31, 34 a 45; no constarle los hechos 2, 4 y 17; Y ser cierto los hechos 1, 5, 7, 9, 10, 12, 28, 32 y 33; Igualmente, manifestó oponerse a la prosperidad de la totalidad de pretensiones formuladas, y formuló las excepciones que denominó, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, enriquecimiento sin causa, extemporaneidad e inexistencia del nexo causal de la justa causa alegada por la demandante, improcedencia de la declaración del despido indirecto y del reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST., inexistencia de "discriminación racial y acoso laboral" en el desarrollo del contrato de trabajo de la actora., buena fe de recaudo Bogotá S.A.S., mala fe de la demandante, falta de competencia para declarar conductas de acoso laboral, pago, compensación, prescripción y caducidad de las presuntas conductas de acoso laboral, prescripción y la genérica.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante sentencia proferida el 4 de noviembre de 2022 resolvió:

"PRIMERO: DECLARAR que entre la señora **YESICA ANDREA DÍAZ GÓMEZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.028.188.280 y la empresa **RECAUDO BOGOTÁ SAS** identificada con Nit. 900.453.688-5 existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido, cuyos extremos fueron del 2 de mayo de 2017 al 5 de agosto de 2020, el cual terminó por renuncia presentada por la trabajadora demandante.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones denominadas "EXTEMPORANEIDAD E INEXISTENCIA DEL NEXO CAUSAL ALEGADO EN LA CARTA DE RENUNCIA" e "IMPROCEDENCIA DE LA DECLARACIÓN DE DESPIDO INDIRECTO Y DEL RECONOCIMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 64 DEL CST", por las razones esbozadas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad **RECAUDO BOGOTÁ SAS** con Nit 900.453.688-5 de todas y cada una de las pretensiones condenatorias incoadas en su contra por la señora **YESICA ANDREA DÍAZ GÓMEZ**, por las razones expuestas en la parte demandante de esta providencia.

CUARTO: COSTAS a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$250.000. Las costas serán liquidadas en la debida oportunidad procesal POR LA SECRETARIA DEL JUZGADO.

QUINTO: Se dispone la remisión del expediente a la Oficina Judicial, a efectos de que se provea el reparto entre los Juzgados Laborales del Circuito para que surta **el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-424 del 2015 que remite al artículo 69 del CPL Y la SS, por ser la decisión totalmente adversa a la demandante."

COMPETENCIA

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, este Juzgado es competente para dirimir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la demandante por parte del Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá en decisión del 4 de noviembre de 2022.

ALEGATOS

Mediante providencia del día 28 de noviembre de la presente anualidad, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y, por el término común de cinco (5) días, se le corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión por escrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

En consecuencia de ello, la demandada **RECAUDO BOGOTÁ S.A.**, mediante archivo 04 de la Carpeta 002, manifestó dentro de sus alegatos de conclusión que, conforme al estudio efectuado por la Juez respecto a cada uno de los supuestos actos de acoso, maltrato o discriminación, se determina que no se cumplió con la carga de la prueba de acreditar su materialización y mucho menos que se presentara una inmediatez o nexo de causalidad, por lo que en tal sentido, como lo estableció la Juez de conocimiento, no existe fundamento alguno para ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, en atención al material probatorio. Solicitó **CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, absolviéndola de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

En tanto la demandante, indicó dentro de sus alegatos que es posible concluir que la renuncia está debidamente motivada y que la parte demandante cumple con la carga probatoria que se le impone, teniendo en cuenta que los incumplimientos por parte del empleador son varios y estos se dieron a lo largo de toda la relación laboral, por lo que la terminación de la relación laboral se dio por justa causa a cargo de la trabajadora, gracias al constante incumplimiento de las obligaciones del empleador y que su vez es contemplada en la ley, siendo procedente la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Radica en establecer si entre la relación laboral existente entre las partes, se dio en las condiciones de tiempo, modo y lugar narradas en el escrito primigenio, y si tal finalizó por el motivo indicado y consecuencia de ello, si le asiste a la demandante el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido indirecto deprecado.

En esa medida, el Juzgado deberá confirmar, modificar o revocar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el cuatro (4) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

CASO CONCRETO

Del acervo probatorio que reposa en el archivo 01 del plenario digital, se encuentra a folio 25 cédula de ciudadanía de la demandante.

A folio 26 y 27 reposa liquidación de acreencias laborales, con fecha de inicio el 5 de febrero de 2017 y fecha de finalización el 9 de mayo de 2020, con salario básico de \$999.645 y auxilio de transporte de \$102.854 y el cálculo de la indemnización por despido indirecto que dentro de la presente acción se deprecia, por valor de \$2.562.053. Sin embargo, se desconoce el origen de tal documento.

A folio 28 obra certificación de Autorreconocimiento como miembro de comunidades Negras, población Afrocolombianas, Raizal y Palanqueras, del Ministerio del Interior, a nombre de la aquí demandante.

A folio 29 a 34 reposa contrato de trabajo a término indefinido, donde se establece como empleador a la demandada **RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.**, como trabajador a la demandante **YESICA ANDREA DIAZ GÓMEZ**, cargo a desempeñar el de recepcionista, con salario básico mensual de \$880.000, con fecha de inicio de laborales el 2 de mayo de 2017, donde es señalada Bogotá, como la ciudad donde debía desempeñar labores y donde fue contratada. Adicional, a CLAUSULA TERCERA se lee:

TERCERA: LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO. – La labor aquí contratada la desarrollará EL TRABAJADOR en los lugares o sitios que para tal efecto le indique EL EMPLEADOR. Igualmente EL TRABAJADOR acepta cualquier orden de traslado que se le imparta para desempeñar otro cargo o función.

Seguidamente, en CLAUSULA QUINTA se estableció:

QUINTA: JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN. – Son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo, el incumplimiento a cualquiera de las obligaciones aquí establecidas, así como las previstas en el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y además por parte del EMPLEADOR las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación grave por parte del TRABAJADOR

de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por tercera vez ; c) La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del EMPLEADOR; d) Las repetidas desavenencias con compañeros de trabajo; e) El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad contenidas en la cláusula novena del presente contrato; f) El hecho que EL TRABAJADOR llegue embriagado o bajo el efecto de sustancias psicoactivas al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores o sin una clara justificación.

Parágrafo: EL TRABAJADOR declara conocer los siguientes documentos existentes en EL EMPLEADOR y se obliga de manera especial a dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en ellos: políticas de convivencia, vestuario, políticas de alcohol, drogas y código de ética y demás políticas definidas por la compañía. La violación de dichas obligaciones también podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

A folio 35 obra certificación de fecha 21 de enero de 2019, proveniente de la demandada, a favor de la demandante, indicando que esta última, trabajaba en la compañía desde el 2 de mayo de 2017, mediante contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de recepcionista con un salario mensual de \$968.662, y desempeñando las siguientes funciones:

- 1) Dar servicio al cliente presencial y telefónico.
- 2) Manejar el conmutador y realizar el direccionamiento de llamadas.
- 3) Recibir, enviar y digitalizar la correspondencia.
- 4) Registrar el personal visitante.
- 5) Dar orientación al personal cuando llega a las oficinas.
- 6) Proveer los insumos de papelería al cliente interno.
- 7) Redactar comunicaciones internas.
- 8) Realizar el archivo de documentos del área de Compras.
- 9) Tramitar y entregar de carné corporativo.
- 10) Manejar agenda de las salas de reuniones.
- 11) Mantener las instalaciones de la recepción limpias y ordenadas
- 12) Cuidar y velar por los equipos y herramientas asignadas para su labor.
- 13) Las demás funciones inherentes al cargo y que sean asignadas por el Jefe del área.

A folios 36 a 41 obra documento con fecha 8 de abril de 2019, dirigido al Comité de Convivencia de la demandada, con asunto de referencia *Acoso Laboral*, suscrito por la demandante, mediante el cual denuncia acontecimientos que se estaban presentando por parte del Área administrativa incluida la jefa administrativa y la Asistente hacia ella, y que consideró acoso laboral, discriminándolos por temas que tituló:

1. Discriminación salarial
2. Exclusión de Evento y/o integraciones
3. Abuso de poder
4. Entorpecimiento Laboral

Continuando, a folio 43 a 48 obra documento titulado *Ampliación de testimonio*, con fecha 11 de abril de 2019, relativo al inicio de la investigación por la presunta queja de acoso laboral presentada por la demandante, ante el Comité Convivencia, donde ella amplía la versión de los hechos sustento de queja.

Así las cosas, el 23 de abril de 2019, la demandada emite respuesta conforme queja de acoso laboral, indicando que adelantó el procedimiento correspondiente, concluyendo que el caso expuesto no procede como manejo de acoso laboral, no obstante, se citaron las partes, se aclararon los puntos de controversia, generando compromisos entre las involucradas con el fin de mejorar la convivencia laboral.

A folio 51 fue allegada queja formulada por Martha Milena Moreno Torres, por discusiones dadas entre la demandante Yesica Andrea Díaz Gómez, Diana López – Analista de control y Alexandra Izaciga – Asistente Administrativa.

A folio 53 a obra acta de cierre de caso reunión conjunta partes involucradas, donde reposa como partes involucradas, las indicadas en la situación narrada anteriormente, concluyendo la toma de compromisos a partir del 17 de abril de 2019, y que las circunstancias que rodearon la queja, no aplica como acoso laboral.

A folio 54 reposa carta dirigida a la demandante por parte de la demandada de fecha 26 de junio de 2019, dando contestación a la comunicación del 6 de junio de 2019, indicando que el Comité de Convivencia se reunió el 12 de junio de la anualidad indicada, donde fue establecido que los comportamientos relacionados en la queja son relativos a retroalimentaciones necesarias, dadas por el jefe inmediato, con el propósito de aprovechar oportunidades de mejora en las funciones realizadas la actora, es decir, que dicha situación no se adecua a lo determinado como acoso laboral, y por ello no es necesario la intervención de dicho comité.

A folio 55 obra documento radicado por parte de la demandante con asunto *queja operarias Casa Limpia*, indicando inconformidades respecto de la queja en su contra por parte de las empleadas de Casa Limpia.

A folios 58 y 59 reposa cadena de mails enviados entre la demandante y la demandada, donde esta primera, indica que el documento firmado por las empleadas de Casa Limpia, relativo a la queja por la cual se le abrió proceso disciplinario, consta de firmas falsas, a lo que la pasiva le indica será remitida al área de recursos humanos y jurídica para lo pertinente.

A folios 60 a 64 obran pantallazos de la aplicación WhatsApp, los cuales indica la demandante son relativos a la conversación entre ella y un contratista de nombre Antonio, y la señora Carmen quien sería empleada de Casa Limpia.

A folio 65 reposa notificación de cambio de sede de trabajo, emitida por la demandada y dirigido a la demandante, de fecha 10 de julio de 2019,

donde le indican que a partir de dicha data debía prestar sus servicios en la sede de la compañía ubicada en la Carrera 42 # 20c-24.

Posteriormente el día 5 de agosto del año 2019, la demandante envía correo electrónico a Diana Lucia López Acosta, indicando las dificultades que estaba presentando en su nuevo lugar de trabajo, no sin antes aportar imágenes a folios 66 y 67 de tal lugar, donde advirtió que la dirección del primer traslado era Av. Américas # 31-69 y no la indicada en la carta.

En tal sentido, la señora Diana Lucia López Acosta responde mail al día siguiente (6 de agosto de 2019) folios 68 a 70, resolviendo cada punto de inconformidad, a lo cual la demandante responde el mismo haciendo otras aclaraciones y la señora López Acosta le resuelve nuevamente sus inquietudes.

A folios 71 a 75 obra mail proveniente de la demandada dirigido a varias direcciones electrónicas, relativo a rutas y accesos a bodega Nuevo Recaudo Bogotá, donde adjuntaban imágenes de rutas del SITP o del sistema troncal de TM que podían tomar para llegar a la Nueva Bodega Carrera 42 # 20C – 24.

A folio 76 la demandante aporta imágenes, que describió como *“El segundo traslado se hace el 20 de octubre de 2019 y al igual que el primer traslado, no estoy ejerciendo funciones de recepcionista, sólo me colocan a organizar unas carpetas, sacar los documentos y archivarlos en bolsa Cipro. En la primera imagen se observa como lo tengo organizado, pero cuando llego el lunes 28 de octubre 2019 a trabajar, lo encuentro totalmente desorganizado y mis instrumentos de trabajo no están, marcadores, cable de conexión a internet, entre otros.”*, *“Baños sin papel higiénico”* *“Esta es la labor que me colocaron a hacer, cuando ya terminé me tienen haciendo nada”* *“Anterior puesto de trabajo: se observa que a la nueva recepcionista le asignan una diadema para atender las llamadas y un mueble en la parte delantera para impedir el acceso a los clientes al interior de la recepción, soluciones o ayuda que a mí no se me brindó”* *“Decoración del Halloween, mientras en la bodega no se celebró y trabajamos la jornada completa, sin embargo, en la Torre Colpatria no.”* *“Se observa la disponibilidad de tintos en la cocina, mientras que a mí me enviaron a prepararlo.”* *“Baños adecuados y excelente limpieza, con jabón de manos, papel, entre otros”*

A folios 80 a 99 obra solicitud de acoso laboral según sentencia T 572-17, discriminación racial laboral, ante el Ministerio del Trabajo, por lo que el día 19 de noviembre de 2019, reposa audiencia de conciliación dentro de la cual se exhorta a la empresa demandada para que ponga en marcha los procedimientos y programe actividades pedagógicas o terapia grupal de manejo de las relaciones entre quienes comparten relación laboral.

Posteriormente a folio 100, obra acta de diligencia ante el Inspector del Trabajo, del 27 de diciembre de 2019, la cual resultó no conciliada.

A folio 103 a reposa pantallazos de conversación en la aplicación WhatsApp, entre la demandante y quien indica ella misma, se llama Carlos Fernando Vega, donde le informa la programación de las vacaciones, entre las cuales a folio 106 se ve imagen del comunicado enviado por la

demandada a sus colaboradores, indicando las medidas tomadas para la programación de la operación de Transmilenio.

- Se otorgarán las vacaciones causadas, a los Colaboradores que no sea necesario programar por cubrimiento del servicio, teniendo en cuenta las siguientes prioridades:
 - *Colaboradores con restricciones médicas o con algún antecedente de salud
 - *Colaboradores mayores de 60 años
 - *Colaboradoras embarazadas
 - *Colaboradores con residencia a las afueras de Bogotá que tienen dificultades para el desplazamiento
- En el caso que haya algún Colaborador que no se requiera programar sus servicios y no tenga causado el período de vacaciones completo, se podrán anticipar los días requeridos para completar el período.
- Si algún Colaborador tiene una situación particular por la que requiera programar sus vacaciones, deberá realizar la gestión de solicitud a través de su Supervisor/Coordinador de Mantenimiento.
- Les recomendamos revisar la programación diariamente, dado que pueden cambiar los turnos, estación o patio de acuerdo a las necesidades de la operación y de la ciudad.

A folio 107 obra comunicación enviada a la demandante, de la apertura formal del proceso disciplinario – diligencia de descargos, de fecha 11 de mayo de 2020, por incumplimiento por parte de la demandante de las obligaciones, en ocasión a los siguientes hechos:

PRIMERO: El día 12 de marzo de 2020, Usted extralimitándose en sus funciones como recepcionista autorizo al celador que se encontraba de turno, para que este permitiera el ingreso a las instalaciones de la Bodega Cra 42 N 20c 24 de un tercero ajeno a la Compañía. Es de resaltar que usted no cuenta con esta potestad, y como consecuencia puso en riesgo los activos de la Compañía, así como la integridad de las demás personas que se encontraban dentro de dichas instalaciones

SEGUNDO: En la fecha antes mencionada, Usted no solicitó autorización por parte de su Jefe Inmediato o de alguien de la Empresa para autorizar el ingreso de un tercero ajeno a la Compañía para que acompañara a una Representante de Atención en una diligencia de descargos. Lo anterior, en atención a que hay que seguir un protocolo supremamente estricto de las personas que ingresan o no a las instalaciones de la Empresa en aras de garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados.

TERCERO: El día 12 de marzo de 2020, Usted permitió que un tercero ajeno a la Compañía tomara fotografías de la bitácora de la Empresa de ingreso a la Bodega Cra 42 N 20c 24, a pesar de tener pleno conocimiento que está prohibido tomar fotografías en este espacio, sin contar con una autorización por parte de la Compañía y una justificación válida para ello. Lo anterior, expuso a que se conociera información de las personas que ingresan a la Empresa, tales como sus proveedores, información de trabajadores y de externos.

A folio 109 reposa reporte del incidente de bodega, que originó la apertura del proceso disciplinario, donde se resalta la siguiente narración por parte de Rubén Darío León

Al ver la situación me dirijo hacia la puerta y veo a Cristian hablando con Andrea la Recepcionista. Una vez salen las personas de la sede, subo nuevamente y le pregunto a Cristian qué sucedió con Andrea y me dice que le informó que no está permitido la toma de fotos ni videos a la bitácora. Es importante resaltar que en una de las paredes de la recepción hay un aviso informando de esta prohibición y que la recepcionista permite que el sujeto incumpla dicha instrucción, increpando a Cristian en presencia de los que allí nos encontrábamos.

Con este informe dejo constancia del presunto incumpliendo de los protocolos de seguridad de ingreso a la bodega por parte de la vigilancia, y de la recepción, al permitir que personal ajeno a la compañía se movilice por zonas de uso exclusivo a empleados de Recaudo Bogotá. Este aspecto genera riesgo para los colaboradores que allí estábamos presentes en el momento.

A efectos de reforzar la anterior versión de los hechos, el señor Javier López mediante comunicación visible a folio 110 indicó:

Reforzando lo anteriormente comentado por Ruben, el día de hoy me dirigí a la recepción a brindar la consigna de retiro de Alexander Blanco y vi a una persona que no pertenece a la compañía sentada mientras Cristian estaba indagando porque había ingresado una persona ajena a la compañía al personal de seguridad y expresaba que esto era un peligro para la integridad de las personas, en este momento Andrea claramente exaltada me reclama diciendo textualmente: "porque no me dicen las cosas de frente, todo a lo tapado". yo sin tener conocimiento de lo que estaba sucediendo le contesto que no tengo nada que ver en el tema; pero si enfatizo con los guardas que por que se daba este incidente a lo que ellos confirman que Andrea había autorizado el ingreso de la persona. En ese momento doy claridad del tema al personal de seguridad en que solo personal autorizado puede brindar este tipo acceso a las instalaciones. Pues por protocolos de seguridad está prohibido desde cualquier punto de vista.

Posterior a esto me comenta el personal de seguridad que se había presentado un nuevo incidente puesto que Andrea estaba autorizando el registro fotográfico de las bitácoras de la compañía siendo esta una vez mas una falta grave a los protocolos de seguridad de la compañía y que la persona que ingreso a realizar el acompañamiento a descargos salio de la empresa emitiendo frases de insulto hacia Cristian.

@Carlos Vega/ Vladimir: Agradezco por favor como jefe Inmediato de Andrea se realice el respectivo correctivo a esta situación, ya que este tipo de situaciones están dejando en riesgo desde todo punto de vista a los funcionarios y la seguridad de los Bienes resguardados en la bodega.

También manifestó el señor Jesús Andrés Alonso Gómez que:

Finalmente Cristian Rivera sube al segundo piso en compañía de Juan Pablo Zapata y mi jefe Ruben Dario León y nos informa que el sujeto intentó tomar la fotos a la bitácora y que él le informó a la persona de recepción Andrea que no lo permitiera a lo que ella le respondió "pero porque". El vigilante es quien cierra la bitácora para no permitir que se tome la foto.

Cabe aclarar que en la recepción está publicada la instrucción de prohibido tomar fotos al no ser que esté autorizado.

Es importante tener en cuenta que en las instalaciones de RB SAS donde se encontraban se maneja material, información confidencial y es de alta seguridad ya que se encuentra custodiado el inventario de equipos de la compañía.

Finalmente estas personas salen de la instalaciones.

A folio 113 a obra diligencia de descargos del 20 de mayo de 2020, a través de video conferencia, donde la demandante indicó que ingresó a la empresa el 2 de 2016 y que cambió el contrato el 2 de mayo de 2017; que en la actualidad desempeñaba el cargo de recepcionista, realizando las siguientes funciones:

Primero manejar el conmutador y realizar el direccionamiento de llamadas, función que ha sido relegada, así como tampoco hay conmutador en la recepción donde estoy actualmente,

Segundo: Entregar y registrar los insumos papelería al cliente interno, función que también me ha sido relegada, la cual no desempeño actualmente.

Tercero. Servicio al cliente presencial y telefónico .

Cuarto la otra función es el registro del personal visitante.

Que desempeñaba las funciones en la Carrera 42#20c-24 Centro de Soporte Especializado (Bodega); Indicó que había leído el reglamento interno de trabajo pero que no se lo sabía de memoria; Que recibió la citación a la diligencia, y relató:

Rta Lo que tengo que decir, conforme a los presuntos hechos por los que fui citada, es que estos ocurrieron hace más de dos meses, y aunque la Compañía, tuvo conocimiento desde el 12 de marzo de 2020 de los presuntos hechos dos

meses después, me hace un llamado a indagatoria, por ser de hace mucho tiempo, le solicite a la empresa, quien en este momento la representa Juan Pablo Zapata, mediante correo electrónico que me trasladara las videograbaciones de las cámaras ubicadas a mi mano derecha, según la posición de la recepción del CES, las grabaciones del 12 de marzo de 2020 desde las 8:30 am hasta las 10:00 am, así como también le solicite la videograbación de la cámara que está ubicada a las afueras de la bodega, a mi mano izquierda según la posición de la recepción del CES; también le solicite la videograbación de la cámara que está ubicada en el pasillo, en el segundo piso del CES, que está ubicada al lado de los baños.

Solicite copia del Libro de Actas de la página 29 y 30 de la recepción, que son las únicas pruebas pertinentes y conducentes para corroborar, los supuestos informes que me allegan como evidencia, de los presuntos hechos, sin embargo, la Compañía, siendo las 9:57 am, no dio ninguna respuesta de mi solicitud, vulnerando el derecho que tengo como titular de los datos, el derecho del habeas data, e incumpliendo su deber, como el responsable de mis datos personales (Recaudo Bogotá SAS) de la ley 1581 de 2012.

Veo con preocupación, que Recaudo Bogotá S.A.S., solo utiliza el sistema de videovigilancia cuando le sirve para inculpar al trabajador, pero no cuando el mismo puede servir de defensa para el trabajador.

Cuando le solicitaron que narrara detalladamente el procedimiento para permitir el ingreso a cualquier persona a la bodega, a lo que la demandante indicó:

Rta La empresa no me ha entregado ningún procedimiento o protocolo, a seguir, sin embargo el primer contacto de las personas cuando entran a la bodega es con el vigilante o guarda de seguridad, quien debe comunicarme a mí, quien esta alla afuera, para anunciarlo a la persona que viene a visitar, cuando me refiero a la persona es a los trabajadores que cumplen sus funciones en la Bodega.

Posteriormente a la pregunta,

11. Cuando hay una citación a diligencia de descargos para desarrollarse en la Bodega, ¿a qué personas se les puede permitir el ingreso a la misma?

la demandante señaló:

Rta La verdad no se, repito, por que yo no soy el primer contacto de las personas cuando llegan a la Bodega, lo que yo hago es cuando el guarda de seguridad me pasa los carnet de la persona citada a descargos, envío un chat corporativo con el nombre de la persona que está citada, en algunas ocasiones de una vez coloco el numero de documento, y si llega con acompañante también lo anuncié y lo dejo por escrito, entonces ya la persona a la que yo le anuncio, se encarga de bajar e ingresar el personal. Tal y como se evidencia en la prueba numero 1 que voy a enviar en medio de esta diligencia de descargos; en esta prueba se evidencia que por medio del chat corporativo yo anuncio a las personas.

También afirmó posterior a la pregunta

12. En caso de que un Representante de Atención se presente a la diligencia de descargos acompañado de un tercero ajeno a la Compañía. ¿A quien se debe reportar lo anterior, para autorizar la entrada de un tercero ajeno ?

Rta Yo aclaro, que desde mi puesto, no puedo mirar quien está allá afuera y quien viene, el primer contacto que tiene una persona cuando llega a la bodega es el guarda de seguridad o él es, el que me debe comunicar a mí, para yo poder anunciar, supongo que se le debe comunicar, a la persona, a quien manifiesta que está buscando. La empresa no me ha entregado a mí, quienes son las personas que tienen delegada la función para autorizar el ingreso de terceros a la Bodega. Aunque según lo que leí, ayer en la política de seguridad física, los que tienen la potestad para autorizar el ingreso de terceros a las instalaciones, son los Gerentes, Directores y las personas que son Jefes, teniendo en cuenta ese concepto, que se encuentra en el numeral 3 de la política de seguridad física, ninguno de los que trabajamos en la Bodega, podemos autorizar el ingreso de las personas, ya que los cargos que tenemos acá, según el tiempo que llevo en la Bodega, el máximo cargo que se encuentra presente es el de Coordinador y no veo un cargo de gerente, jefatura, ni director.

13. ¿Puede permitir autónomamente el ingreso de personas ajenas a las instalaciones de la Compañía?

Rta Repito, la Compañía no me ha entregado el documento, que diga cuales son las personas que autorizan el ingreso a la bodega, y reitero que según lo que leí ayer respecto a la política de seguridad física, yo pensaría que no.

14. La Compañía tuvo conocimiento que el día 12 de marzo de 2020, mediante informe escrito del jefe de operaciones Jesus Alonso, informe del Director de Estaciones Rubén León y el informe del Coordinador de Inventarios Edison Javier López, personas que se encontraban en el momento de los sucesos, en donde presuntamente. Usted autorizó el ingreso de un tercero ajeno a la Compañía a las instalaciones de la Empresa ubicadas en la Bodega cra 42 #20 c 24 , sin autorización extralimitándose de sus funciones, pues no cuenta con esta potestad, poniendo en riesgo los activos de la Compañía, así como la integridad de las demás personas que se encontraban dentro de dichas instalaciones. ¿Qué tiene que decir al respecto?

Rta Lo primero que tengo que decir es que esas pruebas que me allegan, no corresponden o no son legítimas, toda vez que carecen confiabilidad y originalidad, es un documento en word que cualquier persona puede manipular, según lo que ellos reportan en los informes, ellos no son testigos ni oculares ni presenciales de los presuntos hechos, como quiera, que su ubicación en el momento, de los presuntos hechos, era la sala de capacitación del segundo piso de la bodega, lugar en donde me encuentro en este preciso momento y en donde es imposible saber qué sucede en el primer piso de la Bodega. Sus "informes" Están basados en versiones que les dio un tercero. En la evidencia que le acabo de enviar a Juan Pablo Zapata quien representa a la Compañía en este momento, allego los testimonios de personas que sí, fueron testigos oculares de los hechos:

Incorporando el testimonio de las personas Jorge Cañas, Carlos Mayo y Vialis Babilonia, Aydee Collazos, Cristian Meneses, y la versión de los hechos de los señores Rubén Darío León, Jesus Andres Alonso, Edison Javier López.

16 ¿Usted es consciente que en atención a los parámetros de entrada en la Bodega RB, no es posible permitir el ingreso de terceros ajenos a la Compañía sin que los mismos cuenten con un propósito definido para ingresar?

Rta No soy consciente, por que a mí no me han entregado ningún parámetro o protocolo para el ingreso de la bodega, y las videograbaciones y testimonios, y yo doy fe, que yo no autorice ningún ingreso.

17 ¿Conoce Usted la gravedad de permitir el ingreso de terceros ajenos a la Empresa, conociendo las implicaciones que ello puede conllevar para la seguridad y salud en el trabajo de los empleados?

Rta Nunca me han dado capacitación de seguridad y salud en el trabajo, reitero yo no autorice el ingreso de ningún tercero a la Compañía, siempre cumplo con mis funciones.

18 Está permitido fotografiar por parte de un tercero, el libro actas del registro de visitantes?

Rta La verdad no se, primero porque en el numeral 6.2 de las política de seguridad Bodegas y Talleres, en ningún momento se encuentra prohibido el uso del celular o la toma de fotos, además, el aviso que está ahí ubicado en la

recepción que se me allega como prueba no es corporativo, ¿y quien me garantiza que pertenezca a Recaudo Bogotá?, si aquí en las instalaciones ubicadas en la cra 42 #20 c 24, también funcionan otras empresas como DATA TOOLS S.A. Y BSL SAS. Además dicho aviso no tiene el logo de Recaudo Bogotá, ni los colores corporativos que siempre suelen usar, allego evidencia que se envió al correo de Juan Pablo Zapata, de avisos que si son de Recaudo Bogotá S.A.S., por tanto, no recibo, ese comunicado, como perteneciente a la Compañía, porque además nunca presencié que un trabajador perteneciente a Recaudo Bogotá, haya colocado dichos anuncios, de hecho no fue colocado durante mi jornada laboral, por las explicaciones mencionadas anteriormente, coloco en duda que ese anuncio sea de Recaudo Bogotá.

19. La Empresa tuvo conocimiento que el día 12 de marzo de 2020, mediante el informe del director de estaciones Ruben Leon, el informe del Jefe de operaciones Jesus Alonso, y el coordinador de inventario Edison Javier Lopez, Usted permitió que un tercero ajeno a la Compañía tomara fotografías del libro de acta de la Empresa de ingreso a la Bodega RB, a pesar de que en la misma recepción se encuentra un aviso que indica claramente que está prohibido tomar fotografías en este espacio, sin contar con una autorización por parte de la Compañía o una justificación válida para ello. Lo anterior, expuso a que se conociera información de las personas que ingresan a la Empresa, tales como sus proveedores, información de trabajadores y de externos. ¿Qué tiene que decir al respecto?

Rta Aclaro, que los presuntos informes, no son verídicos, si ya estas personas mintieron, diciendo que yo supuestamente autorice el ingreso de un tercero, cuando no presenciaron los presuntos hechos, quién me garantiza a mí que esta vez también no están mintiendo, en ningún momento yo permití la toma de la foto, tal y como lo testifican las personas que sí estuvieron presentes en el momento de los hechos, el señor Jorge Cañas, Vialis Babilonia y el señor Carlos Mayo, quien en su testimonio dice lo siguiente "para tener una constancia de una asistencia a la diligencia de descargos, por mi propia iniciativa tome la foto", en

ningún momento yo permití, ni consentí la toma de la foto, repito ahí, no esta prohibido el uso del celular, el señor saco el celular y yo no sabia que intencion tenia con el celular pensé que iba a hacer una llamada o estaba chateando. Ahora dentro de mis funciones, en ningún momento dice, ni la empresa me ha notificado, que yo tengo que garantizar que se cumpla lo que dice ese aviso ahí, que ni siquiera se si es de la Compañía, hasta ahora tengo el cargo de recepcionista, yo no soy guarda de seguridad, la empresa no me ha capacitado para enfrentar un energúmeno, ni está dentro de mis funciones. Y el señor estaba totalmente alterado y enojado, por que venia discutiendo con el señor Cristian Rivera, entonces no entiendo porqué pretenden que yo enfrente una persona que viene enojada y malgeniada, si ni siquiera me han dado una capacitación, repito el personal capacitado los cuales se les da un arma de fuego, son los guardas de seguridad y ellos deben velar por la seguridad de la bodega. Ahora, el responsable de lo que paso ese día, fue el señor Cristian Rivera, por que el fue el que ingresó al señor, y según la política de seguridad física, la persona que ingrese un tercero, a las instalaciones, a la bodega, se debe hacer responsable, de las eventualidades presentadas en su permanencia en las diferentes áreas, eso está en el numeral 5.1, entonces el que autorizó el ingreso del señor Carlos Mayo, fue Cristian rivera, el cual salió, conversó con el señor en la parte de afuera de la bodega, y lo luego lo ingreso hasta el segundo piso, entonces Cristian Rivera Fue el responsable de lo que sucedió con el señor Mayo dentro de las instalaciones, por que el lo ingreso.

25.) ¿Por qué motivo, si es claro que en el lugar de la Recepción de la Bodega RB se encontraba prohibido tomar fotografías, permitió que un tercero ajeno a la Empresa fotografiara el libro de acta de ingreso a este lugar?

Rta Esa pregunta ya la respondí, y no hace parte de mis funciones, a mi no me corresponde garantizar que las personas cumplan con un aviso que ni siquiera pertenece a la Compañía donde yo trabajo. Yo no autorice la toma de ninguna foto.

25. Conforme a sus respuestas anteriores sírvase manifestar, ¿cuáles han sido en resumen sus incumplimientos a sus obligaciones laborales?

Rta No tuve ningún incumplimiento

Para finalizar dicha diligencia, se incorporó los pronunciamientos de la Organización Sindical.

Posterior a tal diligencia, la demandante aportó mediante correo electrónico las pruebas alegadas en tal, visibles a folios 139 a 157.

A folio 158 obra suspensión del contrato de trabajo, sustentado así:

Finalmente, una vez revisada la prueba documental aportada por Usted al proceso disciplinario, consistente en el correo de fecha 12 de marzo de 2020 mediante el que Usted el notifica a su Jefe, el señor Carlos Fernando Vega, los hechos ocurridos ese mismo día, se puede evidenciar que Usted de manera negligente e irresponsable omitió informarle que el señor Carlos Mayo, quien acompañaba a la trabajadora Vialis Babilonia, tomó una fotografía a la bitácora de registro de ingreso a la Compañía, conducta que es de grave preocupación para la Empresa, puesto que uno de sus deberes como trabajadora es informar de manera oportuna y completa las irregularidades presentadas durante la ejecución de su turno de trabajo, con el fin de evitarle los perjuicios que estas irregularidades le puedan llegar a generar.

Por todo lo anterior, se hace necesario hacerle un llamado a reconsiderar su comportamiento y postura de cara a las obligaciones que le corresponde cumplir como trabajadora, pues para la Empresa no es justificable que Usted haya incumplido de manera irresponsable y negligente sus obligaciones laborales, omitiendo las prohibiciones de la Compañía a realizar fotografías en el área de recepción y los documentos que se encuentran este lugar, los cuales son de su pleno conocimiento, generando de esta manera riesgos para la Compañía, como puede ser reclamaciones del personal que ha ingresado a las instalaciones de la misma, alegando que la Empresa ha divulgado información sensible de los mismos.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 1 y 5 del artículo 58 y los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los numerales 3, 4 y 11 del artículo 41, los numerales 8, 10, 17, 26, 35 y 37 del artículo 45, numerales 35 del artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, la Empresa ha decidido suspender la ejecución de su contrato de trabajo, a partir del inicio de la jornada del día treinta (30) de Junio del dos mil veinte (2020), hasta la finalización del día primero (1) de Julio del dos mil veinte (2020), debiendo reincorporarse a laborar el día dos (2) de Julio del dos mil veinte (2020), periodo durante el cual no deberá presentarse a trabajar y tampoco recibirá remuneración alguna.

Documento que es recibido por la demandante el día 16 de junio de 2020 a las 17:12 horas, manifestado inconformidad y desacuerdo.

En consecuencia de ello, la demandante formuló recurso de revisión respecto de la anterior sanción visible a folios 162 a 167, siendo contestada por la demandada mediante oficio del 19 de julio de 2020 de manera negativa.

A folio 178 reposa derecho de petición de información promovido por la demandante ante la demandada, obteniendo respuesta mediante oficio del 16 de junio de 2020.

Respecto del tratamiento de sus datos personales, nos permitimos reiterarle que Recaudo Bogotá, en virtud de la Ley 1581 de 2012, es el responsable del tratamiento de sus datos personales en calidad de empleador y estos son conocidos por el personal de Recaudo Bogotá especialmente designado para efectuar el tratamiento de dichos datos, con miras a cumplir la finalidad buscada con la recolección de los mismos. A su vez y como es de su conocimiento, según comunicado remitido el 23 de octubre de 2017, nos permitimos reiterar que las grabaciones generadas por las cámaras instaladas en diferentes áreas de nuestras instalaciones, buscan velar por la seguridad de las mismas y de los trabajadores, así como constituir uno de los medios de verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales de estos últimos.

En lo relacionado con la dotación del mes de abril, nos permitimos indicarle que con ocasión de la situación de emergencia nacional que ha llevado al país a una especial contingencia derivada de la pandemia del coronavirus COVID-19, no ha sido posible para nuestros proveedores fabricantes de la dotación cumplir con las entregas como siempre se ha efectuado, pues el cierre de sus instalaciones, escasez de materias primas y limitaciones de transporte, así lo ha generado; sin embargo, la empresa aún ante este tipo de situaciones de fuerza mayor absolutamente extraordinaria ha acometido en esfuerzos sin precedentes para cumplir íntegramente con todas sus obligaciones de carácter laboral y prestacional. En este sentido, se realizaron las gestiones necesarias, y confirmamos que a la fecha, la entrega dotación del mes de abril de 2020 fue correctamente cumplida con la entrega del bono de dotación.

Respecto a sus manifestaciones sobre la supuesta no entrega de los elementos de protección personal, nos permitimos reiterar que dichas aseveraciones no corresponden con la realidad y por el contrario, la Compañía ha dado estricto cumplimiento a todas las medidas preventivas y de mitigación del contagio del coronavirus COVID-19 acorde con lo decretado por el Gobierno Nacional y Distrital, tal como consta en las respectivas actas de entrega, incluso extralimitando los deberes legales como ocurrió cuando se le efectuó la entrega de su respectiva tarjeta de cumpleaños.

Finalmente, y en lo relacionado con sus vacaciones, nos permitimos recordarle que la fecha de disfrute de sus vacaciones es una facultad discrecional del empleador quien en este caso, aun cuando no se ha cumplido el tiempo requerido para hacerse acreedora a las mismas, decidió generar el disfrute de estas en virtud de la figura legalmente válida conocida como vacaciones anticipadas debidamente reconocidas, tal y como está previsto en el Decreto 488 de 2020 a través del cual se dictan medidas de orden laboral dentro del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológico que buscan promover la conservación del empleo.

A folio 182 reposa correo electrónico enviado por la demandante a la demandada, informando la falta de toallas en los baños y en la cafetería.

A folio 190 reposa radicación de tutela por parte de la demandante.

A folios 191 a 198 reposa carta de renuncia motivada promovida por la demandante ante la demandada, con fecha del 6 de agosto de 2020.

En **ARCHIVO 011 de la Carpeta 01** del plenario virtual, a folio 2 reposa certificación emitida por la demandada indicando que la demandante se encontraba vinculada a través de un contrato de aprendizaje desde el 2 de marzo de 2016 al 5 de enero de 2017, el cual finalizó de manera satisfactoria encontrándose en paz y salvo en su etapa de práctica; En tal sentido, a folio 3 reposa comunicación dirigida a la actora indicándole que había sido seleccionada como aprendiz.

A folio 4 reposa la relación de documentos aportados con la hoja de vida de la demandante, seguido de la incorporación de las políticas alcohol, drogas, prevención consumo cigarrillo y sustancias psicoactivas, junto con el contrato de aprendizaje a folios 6 a 8, y otro sí del mismo a folio 9, documento presentación del aprendiz en folios 10 y 11, a su vez, con los desprendibles de nómina durante el periodo que mantuvo vigencia mencionado contrato de aprendizaje a folios 12 a 32 y todas las transacciones a la cuenta de ahorro de la demandante, relativas de tal, a folios 33 a 34.

Posteriormente a folio 35 reposa certificación emitida por la convocada, indicando que la demandante prestó servicios desde el día 2 de mayo de 2017 al 5 de agosto de 2020, en ocasión de un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de recepcionista.

A folios 42 y 43 reposa acuerdo de confidencialidad, posteriormente, a folio 44, otrosí del contrato, donde se acordó:

1. Que el cargo que desarrolla el trabajador es el de RECEPCIONISTA y las funciones que competen al mismo no son consideradas por la Empresa como de Dirección Confianza y Manejo según lo dispuesto en el artículo 33 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Que de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se ha definido dejar sin efecto el PARÁGRAFO 1, de la Cláusula Segunda del contrato laboral suscrito el cual dispone: –No obstante lo anterior, dadas las funciones que desempeñará EL TRABAJADOR, éstas se consideran de DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO, por lo tanto no estará sujeto a la jornada máxima legal.

A folio 46, reposa carta de afiliación a la EPS, AFP, y fondo de cesantías, donde inscribe como beneficiario a su hijo; En ocasión de ello, a folio 47 reposa certificado de la ARL donde indica inicio de afiliación de fecha 2 de mayo de 2017.

A folios 49 a 50 reposa Código de ética Recaudo Bogotá S.A.S., también a folio 51 obra acuerdo anticipo pago de salario, que correspondía del 1 al 11 de septiembre de 2018.

A folio 52 reposa acuerdo de confidencialidad y uso responsable para el tratamiento de password y permiso de la empresa; a folio 53 reposa diligenciamiento del formato de novedad de ausencia, del 28 de septiembre de 2018, del 16 de noviembre de 2018, del 2 de enero de 2019, 2 de abril de 2018, 31 de mayo de 2019, 17 de junio de 2019, 18 de junio de 2018, 30 de diciembre de 2019.

A folio 61 reposa mail enviado por la demandada a la demandante, a fin de que revisara las funciones plasmadas para el perfil de su cargo, a fin de que las validara, lo cual ocurrió por parte de la demandante mediante mail contestado el 27 de noviembre de 2018.

A folio 62 a reposa perfil del cargo de recepcionista sedes alternas, donde se lee:

2.0 Descripción del Cargo	
Nombre del Cargo	Recepcionista
Nivel	Táctico- Operativo
Dirección / Área	Gerencia Administrativa y Financiera
Cargo al que reporta	Analista de Control
Cargos que le reportan	Ninguno
Interrelación (Interna, Externa)	Cliente Interno Y Externo
Nivel de Impacto del Cargo (alto, medio, bajo)	Medio
Cargo Sucesor	Asistente Administrativo
Cargo Mentor	Jefe Administrativo

3.0 Misión del Cargo y Funciones	
Detalle	Descripción
Misión del Cargo	Recibir, direccionar y orientar a los clientes internos y externos con actitud amable y de servicio.
Funciones del Cargo	1. Orientar y direccionar a los visitantes y Personal de la Compañía que se encuentre en la recepción.
	2. Orientar y direccionar a los visitantes y Personal de la Compañía que se comuniquen telefónicamente con la recepción.
	3. Dar servicio al cliente presencial y telefónico.
	4. Manejar el conmutador y realizar el direccionamiento de llamadas.
	5. Registrar el personal visitante.
	6. Entregar y registrar los insumos de papelería al cliente interno.
	7. Mantener las instalaciones de la recepción ordenadas.
	8. Cuidar y velar por los equipos y herramientas asignadas para su labor.
	9. Las demás funciones inherentes al cargo y que sean asignadas por El Jefe del área.
Condiciones del Cargo	
Disponibilidad Horaria	Jornada laboral estándar con disponibilidad continuada en situaciones de urgencia o circunstancias especiales.

A folio 67 obra acta de entrega de kit Covid-19, para recepción ubicada en la Carrera 42#20c-24, contentivo de gel antibacterial, recibido por la demandante el 24 de marzo de 2020; Posteriormente recibió el día 26 de

mayo 9 tapabocas, alcohol y gel antibacterial; En igual sentido a folio 69 reposa relación de insumos enviados a la demandante conformada por alcohol, gel antibacterial, tapabocas, toallas papel y guantes, recibido el 6 de mayo de 2020; El 11 de mayo recibió 5 tapabocas, el 1 de junio una cesta de basura y 5 tapabocas, el 4 de junio recibió protector ocular.

A folio 74 y 75 reposa cuadro de relación, del cual no se puede determinar su procedencia, ni a qué persona se refiere.

A folio 76 reposa acta de reunión celebrada el primero de abril, respecto de hechos ocurridos el 18 de marzo de 2019, en ocasión al derecho de petición radicado por la demandante el día 15 de febrero de tal anualidad, por motivos de desigualdad y discriminación, resumido así:

Andrea Díaz expuso las diferencias y puntos de vista sobre los cuales se había soportado para argumentar factores de **desigualdad, discriminación** y otros mencionados en el derecho de petición, de igual manera realizó algunos comentarios y percepciones sobre la respuesta al mismo. Se exponen temas que le generan molestia del proceso administrativo como "los correos con instrucciones por parte del Asistente Administrativo, el cambio en que las personas de Servicios generales ya no le llevan tinto a su puesto de trabajo, la solicitud para que se corrieran un poco las fechas para vacaciones, la molestia por la falta de aviso para participar en algunas actividades de cumpleaños" y otras actitudes o acciones puntuales. Milena Moreno realizó una retroalimentación de cada una de los aspectos mencionados argumentando principalmente factores de igualdad del equipo, de políticas empresariales y no personales, de necesidades de trabajo en equipo, de recursos, de enfoques laborales y no personales y otros.

4. Andrea Diaz expone otras situaciones de diferentes áreas que le generan malestar en especial por la falta de atención a los clientes, en donde Diana Acosta le genera retroalimentación del alcance del cargo. De igual manera propone el colocar un buzón de sugerencias y reclamos en la recepción, así como la instalación de una cámara para evidenciar situaciones que la afecten y finalmente que se revise que en los comunicados enviados también se incluya personas de color.

Para concluir mencionada diligencia, se llegaron a ciertos compromisos, así:

COMPROMISOS

COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA
Ejecutar el plan de Acción de Competencias	Andrea Díaz	15-06-2019
Generar una reunión con el Asistente Administrativo para aclarar diferencias	Milena Moreno	15-04-2019

A folio 78 reposa plan de acción por parte del empleador y del empleado, al que la demandante se niega a firmar, manifestando que "Solicito evidencia 05/09/19"

A folio 80, reposa comunicación emitida por la demandada, dirigida a la demandante, consistente en la Notificación de incrementos de condiciones salariales, indicando que a partir del 1 de julio de 2019, se realizó incremento salarial, ascendiendo a la suma de \$999.465.

El 26 de diciembre de 2019, recibe la demandante comunicación titulada *nueva área de trabajo y recordatorio de funciones*, visible a folio 81

Por medio de la presente, nos permitimos informarle que, una vez finalizadas las adaptaciones de su puesto de trabajo en la recepción de la bodega, con la finalidad que Usted continúe desarrollando las funciones para las cuales fue contratada en el cargo de Recepcionista con mayor comodidad, a partir del día 26 de diciembre de 2019 Usted deberá ocupar éste lugar dentro de la bodega ubicada en Cra 42 N 20c 24.

Así mismo, la Empresa se permite recordarle su obligación de garantizar la confidencialidad de la información a la que Usted tiene acceso en ejecución de su cargo como Recepcionista aclarándole que en su área de trabajo no deben ingresar terceros no autorizados por la Empresa aunque sean empleados de la Compañía.

dentro de la cual la demandante manifiesta recibirla inconforme el 27 de diciembre de 2019 a las 11:00 a.m.

A folios 82 y 83 reposa asistencia a capacitación del comité de convivencia laboral, y evaluación de tal, por parte de la demandante.

A folios 84 y 85 obra comunicación a la demandante por parte de la demandada, indicándole que por temas de la contingencia del Covid – 19, a fin de mitigar riesgo de contagio fue enviada a vacaciones adelantadas desde el 14 de abril al 5 de mayo de 2020, consistente a 15 días hábiles. Comunicado que es contestado por la demandante indicando que envía firma digital.

A folio 86 reposa solicitud enviada por la demandante a la demandada, pretendiendo aumento salarial, de fecha 15 de febrero de 2019, contestada el 13 de marzo de 2019, de la cual se resalta:

En atención a su solicitud nos permitimos aclarar en primer lugar, que las funciones que le han sido asignadas guardan plena relación con el cargo que ejerce, sin embargo, una vez evidenciado el alto flujo de personas que deben atenderse en la recepción, nos dimos a la tarea de revisar las actividades que desempeña con el fin de priorizar la atención al cliente interno y externo, y se dispuso el siguiente ajuste:

1. Suprimir las siguientes funciones:

- Gestión de correspondencia saliente
- Redacción de documentos para retirar activos u otros elementos de las instalaciones de la Compañía, las áreas que requieran este proceso deberán diligenciar el formato y enviarlo directamente al Analista de Control.
- Programación de reuniones o eventos y manejo de las salas de juntas, que en adelante deberá ser gestionada directamente por cada área solicitante.
- Solicitud y entrega de carnet corporativo para los nuevos funcionarios o por reposición, actividad que será realizada por la Gerencia de Gestión humana, incluyendo el archivo de actas de entrega de carne corporativo.

2. Priorizar las siguientes funciones orientadas a reforzar :

- Servicio al cliente, correspondencia de entrada.
- Gestión del archivo del área administrativa, especialmente la entrega de papelería, órdenes de compra, gestión de activos, gestión de inventarios y apoyo administrativo.

Estos ajustes, que no implican una variación sustancial de las funciones que desempeña como recepcionista, fueron plasmados en la descripción del cargo que se remite adjunto.

Ahora bien, debemos precisar que la atención al cliente interno y externo y la gestión de correspondencia de entrada, independientemente de su volumen, son funciones inherentes al cargo de recepcionista dentro de la Compañía, y por tanto, las fluctuaciones que se presenten por mayor o menor cantidad de usuarios o correspondencia, no justifica un incremento de salario.

Sin embargo, y luego de analizar su desempeño en el cargo, encontramos viable realizar un ajuste a su sueldo en junio de 2019 (mes en el que se realizan los incrementos salariales), pasando de \$968.662 a \$ 1.040.556, siempre y cuando para esa fecha se acredite el cumplimiento de unos compromisos específicos que serán pactados y divulgados por la Gerencia de Talento Humano y su jefe inmediato en el transcurso de la semana.

El día 22 de mayo de 2022 la demandante radicó derecho de petición ante la demandada solicitando información relativa al sistema de videovigilancia, videograbaciones, entrega de dotaciones e instrumentos de protección, siendo contestada en los siguientes términos:

Acusamos recibo de la comunicación de la referencia, por medio de la cual solicita documentación audiovisual y física para ser empleada en el marco de la diligencia de descargos del 20 de mayo de 2020.

Al respecto, tal y como se le comunicó, nos permitimos indicar que no es posible hacer entrega de copia de los registros filmicos solicitados, pues por contener información sensible y teniendo en consideración las políticas de seguridad de la Compañía impiden la libre distribución de este tipo de información, son de estricto manejo reservado empresarial, esto por seguridad de la información, como quiera que dichos registros cuentan con datos sensibles de la empresa y de otras personas que deben de ser protegidos y debidamente custodiados, especialmente en lo referente a los protocolos de seguridad y personal de dicha sede.

Por otra parte con relación a la copias solicitadas de las página 29 y 30 de "Libro de Actas", en el cual se realiza el registro del personal visitante, igualmente le informamos que la Compañía no puede acceder a su petición, ya que se trata de documentación que igualmente contiene datos sensibles, pues contiene nombres, apellidos y número de identificación de las personas que visitan dicha sede y también por políticas de la empresa, son de estricto manejo reservado de la Compañía y en ese sentido no se permite su distribución.

A folio 165 reposa correo electrónico donde se indica:

To: DIANA LUCIA LOPEZ ACOSTA <dlopez@rbsas.co>, aizaciga@rbsas.co <aizaciga@rbsas.co>
Cc: Arely Burbano <super99.bogota@casalimpia.com.co>

Cordial Saludo Diana y Alexandra, me permito acudir a su intervención de manera muy respetuosa revisando al interior de Recaudos Bogota el trato recibido a nuestras operarias de Casalimpia por parte de la Señorita de la Recepción Andrea quien ha demostrado un trato poco cortés hacia nuestros colaboradores. Me preocupa que esta persona tenga ese alcance donde el trato es fundamental hacia nuestros operarios enmarcado en el respeto y cortesía.

Quiero manifestarte mi reocupación con esta situación, nos gustaría que se hablara con el funcionario para mantener un buen trato y clima laboral agradable para todo el personal.

Reiteramos nuestro compromiso en la prestación de servicios de calidad enmarcados en la amabilidad y calidez de nuestro personal.

----- Forwarded message -----

De: LOPEZ ACOSTA, DIANA LUCIA <dlopez@rbsas.co>
Date: sáb., 13 abr. 2019 a las 5:34
Subject: Fwd: Queja
To: Martha Milena Moreno Torres <mmoreno@rbsas.co>
Cc: Facturación Proveedores <aizaciga@rbsas.co>

Buen día,

Milena, como es de tu conocimiento los funcionarios de Casa Limpia, se sienten muy molestos e inconformes con el trato recibido por parte de Andrea Díaz, de Recepción, motivo por el cual el señor Luis Lopez jefe de operaciones de Casa Limpia, nos solicita de nuestra ayuda para que esto no siga ocurriendo.

Cordialmente

Diana L. López A.
Analista de Control

La anterior comunicación fue originada por la solicitud visible a folios 167 a 169, radicada por las señoras trabajadoras de Casa Limpia, allegadas de manera legible a folios 214 a 217.

Por lo anterior, fue llamada a descargos, celebrando diligencia el día 25 de abril de 2019, donde la demandante afirmó:

¿Cuál es el cargo que desempeña actualmente en la Empresa?

Rta. Me desempeño como Recepcionista

¿Cuáles son las funciones propias de su cargo?

Rta. Servicio al cliente presencial interno y externo, orientación, direccionamiento de llamadas y del personal, recibir, digitalizar, cargar a la plataforma la correspondencia. Entrega de insumos de papelería, registro de personal visitante, radicación de facturas de servicios públicos, trámite, entrega y archivo de carné corporativo, manejo de agenda de sala de juntas, archivo de órdenes de compra y de actas de inventario.

Rta. Estas quejas carecen de remitente, de fecha, de firmas por tanto los hechos pueden ser extemporáneos, por tanto no las recibo como queja de las señoras Casalimpia, no hay un hecho puntual donde se describa cual fue el comportamiento o la falta de respeto.

Cuando se dice que se remite de Casalimpia un correo, este correo no tiene fecha tampoco aparece el asunto del correo ni la persona que envía el correo, aquí aparece una copia a Arely Burbano que es la Supervisora de Casalimpia, que en este momento se encuentra en vacaciones. Donde se hace el reenvío aparece el nombre de la persona que envía el correo, pero en este no aparece ni el nombre ni el dominio de la empresa Casalimpia, por tanto, coloco en duda que este correo lo haya emitido la persona de Casalimpia. En esta queja no aparece un hecho específico ni nombre de la funcionaria ni la falta que yo cometí exactamente. En este primer correo que se reenvía no aparece un hecho específico, pregunto yo que trato.

En el anexo 2, no aparece nuevamente remitente de Casalimpia, no tiene fecha, cuando el señor envía el correo, no hay asunto del correo, sólo veo una copia a Arely Burbano que es la Supervisora de Casalimpia, que en este momento se encuentra en vacaciones. Repito, es una queja subjetiva, porque no aparece el hecho específico ni el nombre de la persona que remite el correo, ni el asunto del correo, ni cuál fue el trato poco cortés exactamente, donde dice cordialmente que debería ir la firma digital de los que manejan correo corporativo o personal no aparece el nombre del posible supervisor que está colocando la queja, por tanto pido a Relaciones Laborales que sea indagado el origen del correo, la persona que lo remite, la fecha, el asunto. Dejo por sentado que en este correo no se me deja por sentado quien es el remitente.

Frente a la queja suscrita por 5 funcionarias de Casalimpia que aducen irrespeto de su parte, considera Usted que dada la cantidad de personas que se relacionan en la misma y coinciden en su posición frente al trato de su parte, a las mismas no les asiste razón para tal afirmación?

Rta. No hay ninguna razón ni evidencia contundente que evidencie ni especifique a quien se trató mal, en qué lugar, hora, motivo, coloco en duda la veracidad de los documentos. No hay fecha del hecho.

¿es consciente de que en caso de establecer que las personas firmantes de dicha queja avalan su contenido, si se generaría un riesgo para la relación con el proveedor?

Rta. No, porque no hay un hecho específico, ni funcionario específico donde se había presentado el riesgo.

¿sirvase informar si Usted presentó conductas irrespetuosas hacia su jefe inmediato el día 11 de abril de 2019?

Rta. No presenté ninguna conducta irrespetuosa, sólo presentaba mi punto de vista hacia el tema que se trataba en la reunión sobre mi perfil del cargo, reunión citada por Diana López, quería saber qué es extralimitar el ambiente laboral.

¿sirvase informar si agredir a alguien en el ambiente de trabajo representa para usted una violación de los límites de la relación laboral?

Rta. No sé

¿sirvase informar si Usted se expresó hacia su jefe inmediato con términos "ya estoy cansada de decirle", "mentiras usted organizó un almuerzo y no me invitaron y Usted cree que yo no me doy cuenta. jajaja".?

Rta. No, en algún momento se utilizó la frase de que ya había solicitado algunas cosas, como era el cambio de la audio respuesta del conmutador, que no me invitaban a los cumpleaños e integraciones del área. Y que hace poco se había organizado un almuerzo y no me habían invitado, pero no dije que había sido la jefe porque en la agenda aparece que lo organizaba Alexandra Izaciga. Quiero aclarar la palabra insubordinación que de acuerdo a la RAE, dice que es el desacato de una orden pero no me dice cual orden desacaté. Yo uso mi expresión no verbal frente a lo que dije que estaba manoteando, pues mi expresión no verbal no las expresé en señal de grosería hacia ninguno de los interlocutores que estaban en la reunión, mis expresiones hace parte del lenguaje no verbal que se usa en la zona del pacífico de donde provengo,

¿el evento del almuerzo era por temas laborales?

Rta. Se estaban organizando un almuerzo cada mes, por motivos de cumpleaños. En la agenda aparece toda el área menos yo.

¿Qué pretendías expresar no verbalmente al momento de "manotear" como lo afirma su jefe?

Rta. Ya había hecho unas solicitudes, como estábamos hablando del perfil de cargo aproveché para traer a colación que había solicitado en un informe que presenté al área administrativa el 23 de noviembre de 2018, hasta esa fecha la sra Milena le solicita a Diana López que se genere un ticket para que tecnología tramitara el cambio de la audio respuesta. En toda la reunión yo estuve expresando con ademanes. No utilicé lenguaje desafiante ni la expresión verbal para desafiar Milena Moreno ni con el objetivo de ser grosera ni obscena si no con el objetivo de poder expresar cada una de las ideas. El hecho de mencionar el manoteo como una falta de respeto es claramente una idea subjetiva y ajena a la realidad de los hechos. Quiero aclarar que nunca hubo insubordinación de mi parte hacia organizar el archivo, es más, la persona que trajo ese tema a colación fui yo, debido a que en la respuesta que se me dio el derecho de petición de fecha el 15 de febrero de 2019, se dice que se iban a suprimir unas funciones y se iban a asignar otras, en esa respuesta se me asignó gestión de activos y de inventario y me aclararon que era para archivar y yo les pregunto qué porqué seguía tramitando los carnés corporativos que era una función que se iba a quitar.

Posteriormente el día 7 de junio de 2019, la demandada le allegó a la demandante carta de terminación del contrato de trabajo visible a folio 233 a 235; La cual fue recurrida por la trabajadora, a través de la formulación de recurso de revisión, donde concluyó indicando:

Por las anteriores razones, y atendiendo a criterios de justicia y equidad, les solicito reversen la mencionada decisión, y, en su lugar, si así lo tienen en consideración, me absuelvan de las fallas acusadas, o, en su defecto, se me imponga una suspensión de mi contrato de trabajo, pero no prescindan de mis servicios por dos supuestas conductas que no tuvieron la virtualidad de dañar los intereses de la empresa a su digno cargo.

Siendo contestada por la demandada mediante oficio visible a folio 246, donde finalizó afirmando que:

Conforme a lo anterior, la empresa ha determinado que no existen fundamentos que conlleven a modificar o a dejar sin efectos la decisión que le fue notificada en fecha 7 de junio de 2019, la cual se ratifica, pues no solo se demostró que en el presente caso se llevó a cabo el proceso disciplinario en legal y debida forma, sino que además no existen otros fundamentos fácticos o jurídicos que conlleven a determinar que a usted no le asiste responsabilidad por los hechos constitutivos de los incumplimientos de sus obligaciones laborales que fueron investigados y probados.

Finalmente nos permitimos manifestar que la presente decisión no es objeto de recurso alguno frente a la Empresa, no obstante, está condicionada y tendrá efectos a partir de la ejecutoria de la sentencia que así lo determine, que se profiera en el proceso de levantamiento de fuero sindical que iniciará la Empresa.

Así las cosas, fue allegada acta de reparto del proceso especial de fuero sindical-Levantamiento de fuero sindical, visible a folio 247, iniciado por la demandada contra la demandante, radicado el día 14 de junio de 2019, asignado al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, el cual finalizó por desistimiento de la aquí demandada.

Posteriormente a folio 296 reposa fallo de la acción de tutela interpuesta por la demandante contra la demandada, tramitada ante el Juzgado 53 Penal Municipal Con Función de Control de Garantías, la cual fue declarada improcedente.

A folio 312 reposa respuesta de la demandada dirigida a la demandante respecto de la carta de renuncia recibida el día 07 de agosto de 2020, indicándole que no accederá al pago de indemnización por despido, toda vez que a su criterio la misma se dio de manera libre y voluntaria por parte de la trabajadora.

A folio 314 reposa autorización de retiro de cesantías dada por la empresa empleadora ante el fondo de cesantías al que se encontraba afiliada la trabajadora, indicando que laboró para la compañía desde el 2 de mayo de 2017 hasta el 5 de agosto de 2020.

A folio 315 reposa autorización de transferencia de pagos a favor de la demandante para realizar el pago de la liquidación de prestaciones sociales a través de transferencia bancaria a su cuenta de ahorros.

A folio 316 obra entrega de los 3 últimos pagos del Sistema de Seguridad Social a cargo de la empleadora a favor de la trabajadora, junto con certificaciones del tiempo de servicios prestado, en la modalidad y con el salario devengado; Examen medico de egreso visible a folio 323, a folio 324 obra liquidación del contrato realizada por la convocada, con desprendible de nómina visible a folio 327, y constancia de transferencia visible a folio 326; con desprendibles de nomina visibles a folio 328 donde se observa como último salario básico devengado por valor de \$999.465.00 junto con el auxilio de transporte por valor de \$102.160.00.

A folios 373 a 396, reposa reglamento interno de trabajo, y a folio 397 acta de constitución y posesión del comité de convivencia de Recaudo Bogotá S.A.S.; junto con el acta de las diligencias celebradas ante dicho comité hasta folio 443, a folios 445 a 451 código de ética de la demandada.

A folio 471 reposa reporte de novedades de la señora Diana Patricia Torres Leiva, donde se indica periodo de vacaciones del 24 de marzo al 8 de abril del 2020.

Para finalizar el acervo probatorio se tiene el interrogatorio de parte surtido por el Representante Legal de la demandada, quien resaltó que conoce a la demandante por ser recepcionista de la empresa, dejando de trabajar por renuncia a mediados del año 2020, donde en la carta manifestó que sufría de acoso laboral y discriminación a lo que la empresa le contestó que recibía la renuncia sin embargo que las razones de renuncia no eran ciertas, aproximadamente en el mes de agosto de 2020; desempeñaba funciones de recepcionista contestar el conmutador, recibir correspondencia, orientar a las personas que llegaban a la empresa, entregar insumos, registrar a los visitantes, recibiendo como remuneración inicialmente un poco más del salario mínimo; En la empresa se creó el cargo de recepcionista con el ingreso de la actora, posteriormente con la apertura de la bodega se creó una recepcionista allá y otro en las oficinas principales. Inicialmente la

demandante empezó a laborar en las oficinas principales y en el 2019 fue trasladada a las bodegas, porque en la nueva sede se necesitaba ese cargo y ella era quien lo ocupaba en la sede principal.

Manifiesta que en la empresa los salarios se rigen por criterio de experiencia, por lo que la demandante se comparaba con la asistente de presidencia y la asistente de los gerentes; también indicó que la demandante elevó varias quejas ante el Comité de Convivencia, inicialmente a comienzos del año 2019 y otra poco después, y en su momento fueron resueltas indicando que no era constitutivo de acoso laboral, por tratarse de llamados de atención, siendo estos una facultad de las empresas, también indicaba que era acoso laboral la no invitación de sus compañeros a celebración de cumpleaños o temas personales extralaborales.

Indicó el Representante Legal que la demandada al prestar servicio público de transporte fue excluido de las restricciones del Gobierno Nacional y en ese sentido tenían autorización de desplazamiento, por lo que los trabajadores de la torre Colpatria trabajaban de manera virtual y los de la bodega debían asistir de manera presencial; La jefa de la demandante era Milena Moreno, en el cargo de directora administrativa, respecto de la cual la demandante indicó que la acosaba por llamarle la atención a lo que el comité de convivencia le indicó que un llamado de atención era una facultad normal del empleador; afirmó que Alexandra Izaciga era compañera de la demandante, respecto de la cual se quejaba porque le solicitaba cosas y se le aclaró que se debían complementar y solicitarse cosas entre ellas y que eso no era algo irregular; Afirmó que el traslado de la demandante fue a la sede que queda en la Avenida Américas, con las mismas funciones de recepcionista, cambiando que ya no tenía que contestar el conmutador, porque la bodega no necesitaba ello, de resto recibir a los visitantes, anotar llegadas, recibir correspondencia, recordando que la extrabajadora allegó queja cuando estaba en la torre Colpatria por sobrecarga laboral, a lo que le quitaron funciones como correspondencia saliente, diligenciar algunos formatos para tema de salida de elementos, programación de sala de reuniones, lo relativo a carnets.

Afirmó que la demandante fue trasladada a la bodega y dicha bodega tuvo 2 sitios, también señaló que la diferencia entre recepcionista en las sedes es que en la sede principal se contesta conmutador y en la bodega no.

Para finalizar afirmó que fueron entregados elementos de seguridad por el tema del Covid 19, tapabocas permanentemente, alcohol, y elemento de aseo, lo cual se daba a través de constancia en las oficinas, y se les dio permiso para vacunarse y hubo un trabajador con llamado de atención por no hacerlo, lo cual fue tutelado y resultó favorable al trabajador. A todos los trabajadores de la empresa que tenían vacaciones acumuladas o causadas, la empresa los mandó a vacaciones, incluso a vacaciones anticipadas, a lo que la demandante presentó queja, sin embargo, fue una medida para todos los trabajadores y no de tema personal.

Ahora bien, en tanto el interrogatorio de parte a la demandante se resalta por parte del Despacho que la extrabajadora afirmó que a partir del 2 de mayo de 2017 firmó contrato como recepcionista, porque anteriormente era aprendiz, desempeñando funciones de servicio al cliente presencial y

telefónico, contestar el conmutador y direccionamiento de llamadas, actas de salida de documentos, manejo de agendamiento de salas y separación de las mismas, archivo (acta de entrega de carne corporativo), hacia los carné de un proveedor, recibía la foto de persona contratada, recepción de correspondencia, recibía facturas, envió de las respuestas a las solicitudes, siendo modificadas por la empresa una vez solicitó aclaración de funciones que no estaban incluidas en la certificación laboral emitida por la demandada, derivada del proceso disciplinario donde la demandante argumento un flujo de personas superior de 300 que debía atender y por ello tenía sobrecarga laboral.

La demandante efectuó un informe para solicitud de aumento salarial, y al ponerle de presente documento donde le informaron la supresión de funciones, indicó que de manera parcial se aplicó de inmediatez, aceptando que le pusieron de conocimiento las funciones.

Adicionalmente manifiesta que aceptó de manera libre y voluntaria las condiciones salariales y del cargo; Indicando de Alexandra era compañera de trabajo, y empezaron de tener relación cuando hubo cambio de funciones por insumos de papelería, y ella le daba órdenes, como radicar facturas, preguntar si ya había subido el cuadro de facturas, todo lo relativo insumos.

Indicó que para el 2020, la empresa le entregó con retraso la dotación, la de abril de 2019 el 7 de mayo de 2019 y la de abril de 2020, el día 10 de junio que fue un bono para redimir; También afirmó que Milena Moreno era su jefe directa y administrativa, y que lo que motivó la renuncia fue la negación de permisos a citas médicas, que tuvo una calamidad de su hijo, hospitalizado por 5 días, y la empresa solo le dio 2 días aun cuando era madre soltera; también manifestó que al solicitar vacaciones del año 2019, después de haber enviado el formulario, le corrieron las vacaciones, indicando que lo aceptó pero después puso queja, también manifestó que no la dejó participar en convocatoria formal. Posteriormente informo que sí asistió a las citas médicas agendadas. En tanto la convocatoria advertida, indicó que entre los requisitos estaba llevar más de 6 meses en la compañía.

Posteriormente indicó que Angelica Avello era recepcionista y posterior asistente del señor Javier, siendo ella quien le hizo entrega del cargo. En tanto Nayibe Flórez, era recepcionista cuando ella salió a vacaciones en la Torre Colpatría, con la que se sentía en desventaja, porque cuando le hicieron el traslado en la nueva sede no había recepción en la Avenida Américas y en el segundo traslado tampoco había espacio de recepcionista, solo se dio cuando la demandada fue citada ante el Ministerio del Trabajo; también indicó que en la bodega no contestaba el conmutador, no recibía correspondencia, solamente recibía hojas que era archivo, anunciaba a la gente que llegaba, adicional a que tal recepcionista trabajaba desde casa.

Para finalizar indicó que en el momento del traslado de la bodega se hizo respecto de todos los trabajadores de tal.

También se le solicitó a la demandante que narrara las conductas constitutivas del acoso laboral que alega, a lo que manifestó que, respecto

de la señora Andrea Rivera Hoyos, el entorpecimiento laboral al entregar de manera tardía la dotación; En tanto Milena Moreno la negación de permisos, exclusión de eventos, ponía a otras personas a exigirle tareas que no eran sus jefes, denunciando que le había quitado un servicio de tintos, también que, llevó falsos testimonios y firmas falsificadas, lo cual radicó en la Fiscalía, la falsificación de la firma se dio en el 2019 y falso testimonio en el 2020 cuando se incorporó de las vacaciones; A su vez, manifestó que desacreditaban su labor al tener el salario mas bajo de la compañía.

Advirtiendo que fue un cúmulo de circunstancias, no le entregaron termómetro, no le tomaban temperatura, Si entregaba insumos pero con retraso.

Se escuchó en testimonio a la señora Jennifer Espitia, quien informó que la demandante presentó renuncia, inicialmente ingreso como aprendiz del SENA apoyando a gestión humana, cuando Angelica Avello tuvo un proceso de crecimiento, se le dio la oportunidad a la demandante de ser recepcionista, posteriormente se enteró que la demandante manifestó inconformidades por lo cual se le quitaron funciones del área administrativa, para atender a la solicitud de actora, por lo que solo con la demandante se hicieron esos cambios; también informó que el traslado de la demandante se hizo a la bodega por la experiencia de la demandante por ser sede nueva.

También señaló que la nueva persona contratada para la recepcionista de la sede Colpatría, atendía las mismas funciones que desempeñaba la demandante, con mismos salarios, antes de la demandante no había cargo de recepcionista, el mismo se creó para incorporar a la demandante a la empresa.

Señaló que Angelica Avella tenía un perfil mayor que el de la demandante, por lo que mantuvo funciones que tenía de recepcionista y que le fueron quitadas a la demandante por la experiencia.

Señaló que las actividades corporativas el llamado se hace a través de comunicados generales, a través de inscripción.

Indicó también que por los estudios de mercado les permite determinar la curva salarial de los cargos.

En cuanto la testigo Martha Milena Moreno Torres dijo que era la jefe directa de la demandante, que la función principal de tal era contestar el conmutador, atención de las personas que llegaban a la oficina, descargar facturas. Durante el tiempo que la demandante estuvo a su cargo, la demandante manifestó peticiones respecto del cargo, hubo aspectos que se acataron y otros que no eran viables, por lo que se empezaron a recibir por parte de la demandante derechos de petición y quejas, entre ellos, la actora la expuso públicamente en redes sociales.

Particularmente se habló de quejas por un almuerzo donde la demandante no estuvo, la cual se originó cuando varias personas salieron almorzar, y una de ellas lo publicó y la demandante lo tomó personal, advirtiendo que la

testigo no asistió a tal; y el tema del salario, a lo que el comité determinó que no eran constitutivo de acoso.

En tanto el aspecto de los permisos, la testigo indico que efectivamente era ella la encargada de darle el permiso de la demandante, por lo que, cuando la demandante solicitó 3 permisos médicos, los cuales fueron tomados sin embargo, se le indicó si era posible que alguno fuera tomado en horario no laboral; Situación que igualmente se dio con las vacaciones, la idea era que como en el equipo habían varias mamás se negociaran los días. Y respecto al permiso por calamidad domestica por 5 días, la empresa determinó un permiso de 2 días.

Respecto la relación de la demandante y la señora Alexandra, se trataba de información que debían cruzarse entre ellas, relativo a facturas, por lo que era una actividad muy controlada, la demandante daba información a Alexandra, y ella a tesorería para el pago de facturas. Por lo que al confrontar correos electrónicos cruzados entre ellas, se podía verificar que eran mails enmarcados en una relación de trabajo, por lo que se concluía que debían hablarse cordialmente.

En tanto la contingencia del Covid-19, a todos los enviaron a casa, y hubo cargos que enviaron a vacaciones, entre ellos a la demandante, porque ya la gente no llamaba ni iban a la empresa.

En el sentido, de la convocatoria interna de Formador de Formadores, indicó la testigo que la demandante elevó solicitud para aspirar a un cargo y eso fue otorgado, y en su momento ella no cumplió al perfil, sin ser ello, un permiso. Respecto del traslado de sede de la demandante fue a criterio de la compañía, ello dejo de tener contacto con la actora, respecto de la queja de acoso laboral se determinó que no fue constitutiva de acoso y de la queja de acoso de la testigo contra la demandante resultó igual.

En tanto la testigo Alba Liliana Olarte indicó que la demandante presentó renuncia motivada, entre otras causas por discriminación, persecución, acoso; Afirmó que dentro de las situaciones narradas por la demandante la empresa negó por ausencia de pruebas, también por hechos que no habían ocurrido.

Al narrar los hechos que rodearon el proceso disciplinario, indicó que 3 señoras de Casa Limpia se quejaron de la demandante, lo cual se validó en descargos, a lo que la actora indicó que no las tomaba como ciertas, por temas de letras, de fechas, etc., entre las pruebas llevó el testimonio de una de las señoras, quien efectivamente indicó que si las había hecho. En cuanto el segundo proceso disciplinario se tiene el testimonio de 3 personas que pertenecen al área de operaciones, quienes presenciaron el incumplimiento de la demandante, que inicio por permitir el ingreso de un tercero sin autorización, lo cual era de las funciones de la actora, y no del guarda como fue planteado, quien tomó fotos de las minutas.

Adicionalmente manifestó que la demandante desarrolló normalmente sus funciones con los elementos para ello, y de no tenerlos, presentaba quejas a lo cual la empresa atendía y los iba adecuando.

Respecto la testigo Diana María Acosta Barrera, manifestó que la demandante renunció voluntariamente, indicando varias inconformidades, estuvo involucrada en un proceso disciplinario, se dio inicio de un proceso de fuero sindical, y durante el trámite de tal, renunció.

Entre las inconformidades estaba la asignación laboral, por compararse con cargos de asistentes administrativos cuando tal persona era bilingüe y ella era la primera recepcionista, tuvo dificultades de relacionamiento con el equipo del área administrativa.

A su vez advirtió que la compañía hizo cambio de sede a una bodega, donde se requería una recepcionista, por lo que se hizo el traslado por las inconformidades de la demandante respecto de la carga laboral en la sede principal.

Indicó también que el evento mas grande de la empresa era el de fin de año, requiriendo la inscripción de los trabajadores, mediante convocatoria general, son eventos abiertos, durante la pandemia no se celebraron eventos y fueron retomados en el año 2022.

Conforme el material probatorio recaudado resulta en primera medida establecer con claridad los extremos temporales de la relación laboral alegada, pues conforme la integridad del material probatorio, tanto documental como de los interrogatorios de parte, se tiene que entre las partes existió una relación laboral regida por contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de recepcionista, entre el 2 de mayo de 2017 y el 5 de agosto de 2020.

Verificado el lineamiento jurisprudencial y las normas que rigen la materia, el Despacho, de entrada, determina que la sentencia consultada habrá de confirmarse, acogiéndose al criterio de la *Aquo*, es decir, una vez realizado el estudio integral de las pruebas allegadas y debidamente practicadas en el litigio, resulta efectivo afirmar que la demandante no logró acreditar los elementos necesarios para concluir que se está incurso en un despido indirecto.

Para resolver el presente litigio, es necesario acudir al literal b del artículo 62 del CST, donde se establece:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos [57](#) y [59](#) del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Es decir, la figura de despido indirecto nace cuando el empleador ha incurrido en alguno de los numerales anteriormente señalados, y que tales deben estar expresamente señalados por el trabajador en el momento de dar fin a la relación laboral.

Adicional a ello, es sabido que el incumplimiento en cabeza del empleador debe ser sistemático, es decir, que debe ser regular, periódico o continuo, por lo que un eventual incumplimiento esporádico u ocasional no configura la figura jurídica alegada por la demandante.

Así las cosas, se tiene que la carga de la prueba se encuentra en cabeza del trabajador que alega los incumplimientos en que incurrió su empleador.

ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Por lo anterior, una vez estudiada en integridad las pruebas practicadas en el litigio, el Despacho puede concluir que la parte convocante a juicio no demostró el incumplimiento sistemático en que indica, incurrió la empresa demandada, que la llevaron a presentar renuncia motivada.

En tal sentido, sé tiene que las razones descritas en la carta de renuncia por parte de la demandante, las cuales fueron sustentadas en 16 hechos, radicaron en discriminación salarial, exclusión de los eventos empresariales, negativa de permisos solicitados, sobrecarga laboral, entorpecimiento laboral, los cuales quedaron debidamente desvirtuadas.

Inicialmente respecto la DISCRIMINACIÓN SALARIAL y SOBRECARGA LABORAL, alegadas, se tiene que son sustentadas en la diferencia salarial devengada entre la actora y la señora Nayibe Flórez Sánchez, sin embargo, del acervo probatorio no es posible evidenciar ello, máxime cuando lo demostrado es que la demandante fue la primera recepcionista, fue por ella

que se abrió dicho cargo; adicionalmente se tiene que, el traslado de sede se originó por la experiencia ya adquirida dentro de la demandada, y que tal traslado generaría una disminución en las funciones por ella realizadas, pues la extrabajadora había manifestado la sobrecarga en la sede Colpatría.

Así las cosas fue trasladada a la sede que en el litigio fue denominada *bodega*, pues en tal, le fueron modificada las funciones, siendo disminuidas, sin que ello generará disminución salarial, pue lo cierto es que se presentaron algunas modificaciones en cuanto a las funciones a ejecutar sin que ello tuviese repercusión sobre la remuneración percibida.

Es decir, que en tanto estos aspectos, lo demostrado es que la demandada acató la inconformidad manifestada por la demandante, y procedió a una solución sin afectar las condiciones en que fue suscrito el contrato de trabajo a término indefinido por las partes, para desempeñar el cargo de recepcionista.

Ahora bien, en tanto la causal de EXCLUSIÓN DE LOS EVENTOS EMPRESARIALES, fue fundamentada en que fue excluida del envío de tarjeta de cumpleaños, situación de la cual no reposa prueba alguna; Y en gracia de discusión, se refirió dentro del debate probatorio a una salida almorzar por parte de compañeros de la demandante, donde no fue incluida, no obstante lo que se afirmó de tal evento, es que tal surgió de la voluntad de tales personas en su tiempo libre no laboral, sin prueba en contrario.

Adicionalmente, tal causal se encuentra intrínseca ligada el hecho alegado de que a la demandante no se le permitió participar en una convocatoria hecha por la demandada; no obstante, lo que se indicó dentro del debate probatorio es que las convocatorias internas de la demandada se hacen de manera general, requiriendo que el trabajador interesado diligencie un formulario, por lo que no habría forma de impedir un eventual diligenciamiento por quien lo pretenda, diferente es que los espirantes cumplan o no los requisitos para tal.

Continuando con las causales de incumplimiento, se tiene la relativa a la NEGATIVA DE PERMISOS SOLICITADOS, lo cual, radica en que la demandante solicitó permisos para acudir a citas medicas siendo negadas, sin embargo, del mismo dicho de la convocante a juicio en interrogatorio de parte, se tiene que sí tuvo los permisos, que sí fue a las citas medicas en las fechas y en horario solicitado, que, lo que le generó incomodidad fue que la persona encargada de autorizar dichos permisos le indicara la posibilidad de agendar citas medicas fuera del horario laboral, lo cual es muy diferente a que le fueran negados los mismos.

También, sustento de la causal anterior, fue debatido un permiso de 5 días, en ocasión a la hospitalización del hijo de la extrabajadora, el cual como fue probado, efectivamente fue negado por 5 días, concediéndolo por 2 días. Es decir, que no fue negado en su totalidad, sino parcialmente, sin embargo, de tratarse esa negativa de permiso de una eventual causal de incumplimiento de la demandada, se reitera que el incumplimiento debe ser sistemático y no ocasional como fue en tal situación.

Para finalizar, se tiene la causal de ENTORPECIMIENTO LABORAL, sustentado en la falta de suministro de elementos para la prevención del contagio del Covid – 19, sin embargo, de las actas de suministro visible en el plenario, y del dicho de la demandante, se tiene que efectivamente le hacían entrega de tapabocas, alcohol y gel antibacterial; Adicional a ello, dentro del debate probatorio se hizo alusión a la falta de entrega de dotación por parte de la demandada, sin embargo, del mismo dicho de la extrabajadora se tiene que sí recibió la dotación pero fue entregada de manera tardía en 2 oportunidades, señalando que en la última oportunidad fue dado en reemplazo un bono.

A su vez, también se indicó que el hecho de enviar a la demandante a vacaciones con el inicio de la contingencia del Covid – 19, entorpecía su labor, cuando lo evidenciado es que tanto la actora como los demás compañeros fueron enviados a vacaciones conforme cadena de mails enviados, puesto que dicha contingencia impedía el envío y recepción de correspondencia, el ingreso de personal a la sede, y dejaron de ingresar llamadas, por lo que la recepción quedaba sin labores a realizar.

Por todo lo anterior, mal resultaría determinar cómo cierto que la demandada estuvo inmersa en ciertos incumplimientos sistemáticos que conllevaron a la renuncia motivada de la extrabajadora que generara el reconocimiento y pago de indemnización por despido indirecto.

En esa medida, como bien lo concluyo la A quo no se logró acreditar en el transcurso del proceso el acaecimiento de las conductas aducidas en el escrito de renuncia y/o que las mismas fueran justa causa para dar por terminado el vínculo contractual.

En igual sentido, debe tenerse en cuenta lo referida por la falladora de instancia en lo que respecta a la falta de inmediatez entre la ocurrencia de algunas de las conductas indicadas en la renuncia y la fecha de presentación de la renuncia, lo que no permite la prosperidad de las pretensiones.

Obsérvese que de las conductas endilgadas al empleador se vislumbra que la mayoría de ellas acaecieron en años anteriores a aquel en que la demandante decidió presentar su renuncia, y las que corresponden al año 2020 tiene que ver con el otorgamiento de vacaciones por parte del empleador de manera unilateral e inconsulta, medida que inclusive fue autorizada por el gobierno nacional en el marco de los decretos expedidos para contrarrestar la emergencia sanitaria con ocasión del Covid-19, en tanto que el no suministro de elementos de seguridad relacionados con la misma pandemia y la negativa de otorgar permisos fueron desvirtuadas.

En consecuencia, se confirmará la sentencia consultada al compartirse las conclusiones a las que llegó la Juez A-quo, absteniéndose de condenar en costas en esta instancia al tratarse del Grado Jurisdiccional de Consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

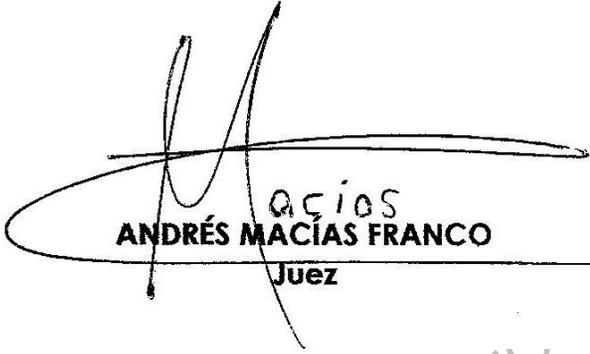
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el cuatro (04) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que promovió **YESICA ANDREA DÍAZ GÓMEZ**, contra la empresa **RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.**

SEGUNDO: SIN COSTAS por no haberse causado.

TERCERO: En firme el presente proveído, **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MACÍAS
ANDRÉS MACÍAS FRANCO
Juez

JUZGADO 32 LABORAL DEL CIRCUITO

BOGOTÁ D.C.