

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., diez (10) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

Se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispuso la H. Corte Constitucional en la sentencia C- 424 del 8 de julio de 2015.

#### SENTENCIA

La señora IRMA YOLANDA MERCHAN LOPEZ, por medio de apoderado judicial, instauró demanda en contra de la CLINICA PATERNON LTDA, para que previos los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia, se acceda a las siguientes:

#### PRETENSIONES

Se declare que entre la CLINICA PATERNON, y la señora IRMA YOLANDA MERCHAN LOPEZ, existió un contrato de trabajo a término entre el 26 de diciembre de 2016 y el 11 de julio de 2018 y en virtud del contrato se dieron los presupuestos para la configuración de un despido indirecto.

En consecuencia, solicita se CONDENE a la demandada a pagar:

- La indemnización por despido indirecto.
- Los demás derechos que resulten probados conforme a las facultades *extra y ultra petita*
- Costas.

#### HECHOS

Fundamenta el demandante las anteriores pretensiones en los supuestos fácticos que se sintetizan así:

- La señora IRMA YOLANDA MERCHAN LOPEZ, laboró en la empresa demandada desde el 23 de diciembre de 2016 hasta el 11 de julio de 2018.
- Al inicio del contrato devengaba un salario de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.00)
- Cuando se finalizó la relación laboral el salario ascendía a dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.00)
- El cargo que desempeño fue el de enfermera jefe, para después ser ascendida a supervisora de salas de cirugía.
- La demandante desarrollo labores en las instalaciones de la demandada y rendía cuentas a la señora KARINA ENRIQUEZ, a quién reconocía como jefe en su primer cargo.
- Dado que desarrollaba sus actividades con medios tecnológicos y técnicos de propiedad de la demandada, no gozaba de independencia.

- Cumplió con todas las actividades asignadas sin recibir queja alguna.
- El 18 de mayo de 2018, solicita el cambio de turno en razón a los cambios de condiciones laborales, el cual es negado por SANDRA LEONOR ROJAS PADILLA, indicando que “no hay vacantes disponibles”
- Mediante comunicación del 11 de julio de 2018, la CLINICA PATERNON LTDA, informan que sería degradada de cargo, comunicación que carece de justificación; indicándole que debía presentarse con la nueva jefe al siguiente día.
- No firmo otro si, que modificara las condiciones del contrato, únicamente la mencionada comunicación.
- Si bien en la comunicación indicaron que no se verían afectados sus condiciones laborales, al menos en términos económicos, si hubo un cambio sustancial, dado que las tareas entre un cargo y otro variaban.
- La demandante indica que el cambio realizado, se debe a una persecución sufrida por sus superiores.
- La demandada cancelo la correspondiente liquidación al momento de terminación del contrato.
- El 13 de julio de 2018, la actora presenta carta de renuncia, manifestando las razones, entre ellas el acoso y la persecución que sufrió.
- Mediante petición del 16 de diciembre de 2019, se solicitó a la encartada información acerca de las modificaciones a su cargo de trabajo, a la fecha no se ha recibido respuesta alguna.

### **TRÁMITE PROCESAL**

Mediante proveído del 13 de diciembre de 2021, el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, inadmitió la demanda. Posteriormente, el mismo admitió la demanda con auto del 26 de enero de 2022 (archivo 6, carpeta 1), y ordenó la notificación de la demandada, la cual fue notificada por conducta concluyente en auto del 5 de octubre de la anualidad, y en archivo seguido del 24 de octubre de 2022 contestación a la demanda (archivo 19 y 21, carpeta 1).

En audiencia del 27 de octubre de 2022 (archivos 22 y 23, carpeta 1), se tuvo por contestada la demanda. Se opuso a todas las pretensiones, aceptó los hechos 2 a 9, 11 a 14, 18 y 19 correspondientes a los cargos desempeñados, así como los salarios devengados y negó los demás; propuso como excepciones de fondo las de prescripción e inexistencia de la justa causa para configurar el despido indirecto

En la misma diligencia, se declaró fracasada la conciliación, se adelantaron las etapas de saneamiento, fijación del litigio, se decretaron y practicaron las pruebas, se cerró el debate probatorio, se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes y se profirió sentencia.

En el mencionado fallo se declaró la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido uno del del 23 de diciembre de 2016 al 28 de diciembre de 2016 y otro del 17 de enero de 2017 al 11 de julio de 2018 entre las partes, con un salario mensual de \$1.590.000, para el primer contrato y un último salario de \$2.500.000, para el segundo; declaró probadas la excepción de prescripción, en consecuencia, absolvió de todas las pretensiones a la encartada, e impuso

costas a cargo de la parte actora. Finalmente ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la accionante. Ello tras concluir que la demanda fue presentada con posterioridad a la fecha en la que se finalizaron los tres años desde que se hizo exigible el derecho.

Este despacho admitió la consulta en providencia del 16 de noviembre de 2022 (archivo 2, carpeta 2), y se dispuso correr traslado a las partes para presentar alegatos, de conformidad con lo establecido en el numeral 1o. del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Frente a lo cual los extremos guardaron silencio.

Así las cosas, al no haber causal de nulidad que invalide lo actuado y por encontrarse igualmente reunidos los presupuestos procesales, se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes:

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Fijación del litigio**

Conforme las pretensiones elevadas por el extremo demandante, el escrito de oposición y la decisión objeto de estudio en el grado jurisdiccional de consulta. Es patente que el fondo del debate se centra en determinar el tipo de contrato de trabajo que existió entre las partes, sus extremos, si procede la indemnización por despido indirecto que contempla el art 64 del C.P.T. Y S.S.

### **2. De la relación laboral**

No existe debate entre las partes existió un vínculo laboral, que el último cargo desempeñó fue el de Coordinadora de Salas de cirugía y que su último salario ascendió a la suma de \$2.500.000 por cuanto ello fue aceptado por la pasiva en la contestación.

Ahora si bien la parte actora aduce que el vínculo se suscitó a razón de un solo contrato de trabajo del 23 de diciembre del 2016 al 11 de julio del 2018. Lo cierto es que existe plena prueba que da cuenta de 2 contratos de trabajo a término indefinido así:

- El primero del 23 al 28 de diciembre de 2016, que la demandante fue contratada para desempeñar el cargo de enfermera jefe, con un salario de \$1.590.000.
- El segundo del 17 de enero de 2017 al 11 de julio de 2018, que la demandante fue contratada para desempeñar el cargo de enfermera jefe y posteriormente promovida al cargo de supervisora de salas de cirugía, con un salario inicial de \$1.590.000 y final de \$2.500.00.

Lo anterior, por cuanto, allegó con la contestación de la demanda contrato de trabajo a término fijo, firmado el 22 de diciembre de 2016 (fls 97 a 99), la carta de renuncia del 28 de diciembre de 2016 (fl 135), contrato a termino fijo firmado el 16 de enero de 2017 (fls 94 a 96), renuncia al contrato del 13 de julio de 2018 (fl 58), liquidaciones a los contratos (fols 55 y 133), todos del archivo 21 carpeta 1. Adicionalmente, la demandante en el interrogatorio de parte aceptó ambas relaciones laborales (minuto 27:04, y posteriormente 37:53).

Bajo tales presupuestos resulta acertada la conclusión de la falladora de primera instancia al dar por sentado que entre las partes realmente existieron dos contratos de trabajo.

### **3. De la terminación del contrato**

Como quiera que el objeto de debate se circunscribe en el despido indirecto que profesa la parte actora, es menester de la suscrita Jueza recordar que cuando el trabajador alega la configuración de un despido indirecto, es a él a quien le corresponde acreditar que su decisión de finiquitar el

vínculo laboral tuvo respaldo en la existencia de una conducta irregular del empleador constitutiva de las justas causas previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente por ese motivo.

Postura que se acompasa al criterio que sobre el particular maneja la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, como se puede leer en la sentencia con Rad.26521 del 4 de julio de 2006, MP: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ, enseñó:

*“... el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador.”*

*“En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimidente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.”*

Ahora, la trabajadora basa su reclamo en las conductas de acoso laboral que aduce fue objeto por parte de su jefe inmediato, las cuales, deterioraron su esfera laboral y personal, obligándola a renunciar; es por ello, que la carga de la prueba radica en la interesada quien deberá acreditar como antes se indicó, los motivos que originaron su decisión resolutoria, que los mismos obedecieron a la conducta desplegada por el empleador y que los puso en conocimiento de éste al momento de materializar el quebranto abrupto del vínculo laboral. Es así como en la carta de renuncia de fecha 13 de julio de 2018, refirió la demandante lo siguiente:

*“Me veo en la obligación de presentar mi renuncia debido a la continua persecución laboral a la cual he sido sometida desde hace unos meses por parte del área de talento humano y de mi ex Jefe la Dra. Naranjo, esta persecución ha llegado a tal punto que desmeritan y no valoran mi trabajo como profesional y como persona, me cambiaron mi cargo el cual venia ejerciendo desde mi ingreso a la institución y esto no lo voy a permitir ya que no voy a ejercer un cargo Inferior al de supervisora ya que para este fin fui contratada por la clínica y así dice el contrato y el otro si firmado entre ambas partes, el documento que me hicieron entrega el día miércoles 11 de Julio del año en curso anunciando el cambio de área y de cargo lo firme como recibido pero no como aceptado y teniendo en cuenta que anteriormente había solicitado el cambio de área a mi Jefe la Dra. Naranjo con copia a la Jefe Ángela Mosquera ¡j! cual nunca fue contestada por ellas sino directamente por Talento humano, teniendo en cuenta que muchas veces me he quejado ante la parte administrativa por todos los inconvenientes que he tenido con estas áreas y nunca se hizo nada para dar solución al evidenciado, por este motivo me veo en la obligación de renunciar al cargo de Supervisora de Salas de Cirugía ya que no quiero que se vea más afectada mi parte emocional y profesional.*

*Agradezco la confianza brindada por el Dr García y la Ora. Jazmín Moreno en todo el tiempo laborado en la clínica, y espero que las puertas queden abiertas para un futuro ya que mi trabajo ante el personal de la clínica fue denotado como excelente.”*

En consecuencia, si la promotora de la Litis pretendía reclamar un despido indirecto con ocasión de las conductas de acoso laboral que en su contra ejerció su jefe inmediato era de su carga acreditar la comisión u ocurrencia de éstas y así mismo que las puso en conocimiento del empleador al momento de finiquitar la relación laboral indicándole que su decisión fue motivada por dichas circunstancias.

En modo tal valga recordar que de conformidad con las disposiciones del artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede configurarse como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral:

*“ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral **toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.**”(Negrilla fuera de texto)*

Dicho esto, nos resta por esclarecer si en efecto la actora probó los hechos narrados en su carta de despido y para dichos efectos se observa dentro del material probatorio las declaraciones de los siguientes testigos:

**JESSICA LORENA BARRETO BELTRÁN**, quien indicó haber trabajado con la demandada para el año 2012 por término de un año, asegurando que trabajó con la actora, constándole el acoso sufrido, toda vez que la Dra. “Naranjo” ordenaba a la jefe Yolanda que saliera del servicio de cirugías, para ir a buscar camillas, a sabiendas que en dicho servicio no se puede estar saliendo y que esta labor debía ser realizada por la parte administrativa.

Agrega que en algún momento, la secretaria de salud iba a realizar una auditoría, la Dra. Naranjo extrae el kit de vía aérea la semana anterior y al momento de la visita culpa a la jefe Yolanda, dado que esta última es la coordinadora de las salas de cirugía. En otra ocasión,\* llega la jefe Paola al servicio informando que va por el puesto de la actora, ya que las ordenes de esta no son válidas para la Dra. Naranjo, situaciones que fueron reiterativas.

Indica que no tuvo conocimiento que la pasiva, haya tomado medidas por el acoso sufrido por la activa, pero sí que la llamaron a un comité en su contra. No sabe a quién le informó sobre el acoso laboral sufrido.

**WILFREDO PLAZAS GARAVIÑO**, quien para la ocurrencia de los hechos se desempeñaba como auxiliar de enfermería, en el servicio de urgencias, estuvo bajo el cargo de la aquí demandante, quien tenía una actitud amable, pero después de un tiempo cambió, se le veía triste, depresiva e incluso llorando, al indagar por su cambio, les comunica que se debe al trato de la Dra. Naranjo.

Un día llevando un paciente a salas de cirugía estaba hablando con la jefe Yolanda y la Dra. Naranjo le llamó la atención de una forma grosera. En otro momento, en una reunión periódica de los auxiliares de enfermería, la jefe Karina indica que a la actora la van a cambiar de servicio por ser incompetente.

Refiere que la demandante les comentó que informó sobre el acoso a la jefe Karina y al Dr. Garcia, sin embargo, la demandada no tomó medidas. Por último menciona que la Jefe Karina era la superior de la Jefe Yolanda, y que esta última no trabajó en urgencias, únicamente pasaba la ronda en la mañana.

Aunado a ello, la demandante en su interrogatorio de parte, indicó que ingresó a trabajar inicialmente en el mes de diciembre de 2016, este contrato duró alrededor de 20 días, debido al maltrato ejercido por la coordinadora de ese momento, la jefe Sandra, al referirse de forma despectiva hacia las personas, razón por la cual renuncia.

Luego de un mes, al momento que despiden a la coordinadora, es llamada nuevamente por la demandada, en el mes de enero de 2017, para que ejerza como enfermera jefe supervisora del turno de la mañana en el área de hospitalización. Después de realizar una auditoría a las salas de cirugía, la Dra. Jazmín, decide nombrarla supervisora de salas de cirugía, por lo que firman otro sí al contrato (folio 100 archivo 21, carpeta 1).

Cuando se realiza el cambio de cargo, su nueva jefe es la Dra. Naranjo, indica la actora que no le permitía almorzar, la saca de las salas de cirugía para que buscara camillas. En algún momento la Dra. Jazmín envió una auditora que fue testigo del mal trato que recibía la

demandante. Por otro lado señalo, que a la Dra. Jazmín se le informo la actitud de la Dra. Naranjo frente al personal en general, incluyendo los médicos.

Al ser interrogada por el apoderado de la encartada, sobre la razón que consideraba fue acosada laboralmente, a lo que responde que es por sobrecarga laboral, pues cuando llegó al cargo se hacían 700 cirugías al mes, que luego pasaron a 1300 o 1400 al mes y todo recaía sobre la actora, dado que la Dra. Naranjo se ausentaba constantemente para asistir a reuniones y comités.

También se le pregunta si antes de su renuncia había informado sobre el acoso laboral sufrido, dado que la carta con la que se cuenta data del 11 de julio de 2018 (fls 12 a 16, archivo 1, carpeta 1) a lo que expresa que sí, sin embargo, no indica fecha, ni funcionario al que se las presentó, señalando que dos meses, más o menos antes de renunciar la habían llamado a un comité, no obstante, el mismo se realizó debido a quejas que interpusieron las auxiliares de enfermería contra la demandante.

Coloralio lo anterior, esta Juzgadora en un estudio juicioso, encuentra que conforme al interrogatorio y testimonios practicados, las actitudes ejercidas por la Dra. Naranjo y la jefe Karina, eran de manera general, así como también consta en la carta remitida el 11 de julio de 2018 a la SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA (fls 12 a 16, archivo 1, carpeta 1) donde relaciona una cadena de hechos relacionados con la conducta de la Dra. Naranjo a varias personas de diferentes cargos, por tanto no se cumple lo presupuestado en el art 2 de la ley 1010 de 2006.

En ningún momento la actora acreditó solicitar una investigación, formular una queja o denuncia ante el superior, pues no allegó al plenario prueba alguna que indique tal, y en su interrogatorio hace alusión vagamente a que en algun momento lo hizo, pero no precisa fecha ni motivos, únicamente lo hace mediante su carta de renuncia y la comunicación del 11 de julio de 2018, además de no allegar ningun medio probatorio que permita corroborar su dicho y en este punto, lo que les consta a los testigos es lo que la misma promotora les contó lo que en suma quiere decir que son meros testigo de oídas, por lo que no se da cumplimiento a lo preceptuado en el numeral 1 del art 11 de la Ley 1010 de 2006, tal como lo refiere la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral- en su providencia SL4430-2021:

*“Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.”*

Es de recordar que, de conformidad con las previsiones del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 la conducta realizada por un superior jerárquico para ejercer su potestad disciplinaria y la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución, no podrían de ninguna forma constituirse como acoso laboral, pues, el trabajador se encuentra bajo una relación subordinada y por tanto debe cumplir con el adecuado desempeño de sus funciones.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL17063-2017 radicado 45992 del 5 de julio de 2017 señalo:

*“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas*

*disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.”*

Valga señalar que la actora hubiese podido iniciar un proceso de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 si consideraba que el mismo se configuró, sin que así lo hiciera, a pesar de contar con los mecanismos para esto, tal como consta en el reglamento de interno de trabajo de la pasiva (fols 41 a 52, archivo 21, carpeta 1), tanto así que la misma indica en su interrogatorio la existencia de un comité de convivencia aboral en la empresa.

De dicha manera, no acreditó el extremo demandado las justas causas que invocó en la misiva para terminar el vínculo laboral por razones imputables a la compañía accionada y por tanto, lo que se consolidó fue la simple renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba, razón por la cual no le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido indirecto reclamada.

Aunado a ello si en gracia de discusión se diera por sentado que se probó la justa causa de despido, imputable al empleador. En efecto, como se determinó en primera instancia, cualquier derecho derivado de esta, se encontraría afectado por el fenómeno jurídico de la prescripción, pues el contrato finalizó el 11 de julio del 2018 y la demanda se radicó el 3 de diciembre del 2021, superando con creces el término trienal que alude el artículo 151 del C.P.T y la S.S

De esta forma, se modificará el fallo de primera instancia en el sentido de absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, por las razones de fondo aquí expuestas y no por las que adujo el A-quo en su providencia.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **R E S U E L V E**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 27 de octubre de 2022, por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, pero con fundamento en las razones expuestas en la presente decisión.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en este grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el expediente al despacho de origen.

La Juez,

(Firma Electrónica)  
**YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA**

**Firmado Por:**  
**Yeimmy Marcela Posada Acosta**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 036**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1cccf9095c86d137585fd226cb244ddf2f61455afc987ec098ef24939b1d5731**

Documento generado en 10/03/2023 11:46:58 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**