



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 014

Audiencia número: 127

En Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de abril de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación propuesto contra la sentencia número 107 del 14 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por ANGELA MARIA CUENCA VIDAL contra BAMOCOL S.A.

Las partes no presentaron alegatos de conclusión ante esta instancia judicial, a continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0109

Pretende la actora que se declare la existencia del contrato laboral que existió con la empresa BAMOCOL S.A y el que terminó por causa del empleador, al haber sido sometida a acoso laboral por parte de su jefe inmediato que la llevó a presentar renuncia. Reclamando el pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa imputable al empleador, además la indemnización por despedir a una trabajadora en estado de embarazo y la licencia de maternidad correspondiente.



En sustento de esas peticiones, anuncia la demandante que el 21 de abril de 2014 se vincula a BAMOCOL S.A. como trabajadora, devengando un salario de \$1.500.000. mensuales como salario promedio, vinculación que se da mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Que, en el mes de enero de 2015, la actora, reportó a la compañía demandada su estado de gestación, aportando la prueba de embarazo; momento en que la demandante fungía como Ejecutiva Comercial Junior, a cargo de Katherine Baracaldo. Que no tuvo restricciones médicas que le impidieran desempeñar su labor como vendedora. Habiendo existido constantes manifestaciones y abusos de autoridad por parte de la señora Baracaldo, considerando la actora que ésta que le faltó al respeto y no le proporcionó un trato digno.

Que el día 24 de marzo de 2015 fue citada la demandante por la Directora Administrativa y Financiera, la Jefe de Recursos Humanos y la señora Katherine Baracaldo para hacerle entrega oficial de las nuevas funciones del servicio al cliente, incluida la gestión de todos los clientes que en ese momento manejaba.

Que el 09 de abril de 2015, se presentó propuesta de arreglo directo, manifestando que ante la situación de extrema dificultad con la compañía, debía velar por su tranquilidad y la de su familia porque no estaba recibiendo el trato adecuado y se sentía acosada laboralmente, pretensión que no tenía carácter indemnizatorio, sino que buscaba una salida a la situación, pero tampoco consideraba justo renunciar y perder su estabilidad laboral reforzada de la que gozaba por encontrarse en estado de embarazo.

Que la respuesta no fue positiva, porque le informaron que no era viable la pretensión económica y no había voluntad por parte de la demandada de terminar la relación contractual y a partir del 13 de abril de 2015 le había asignado funciones diferentes que no estaban bajo la jefatura ni dirección de la señora Baracaldo, sin embargo, no fue notificada oficialmente de



las funciones y el ajuste de salario acorde con lo manifestado por el comité de convivencia. Además, fue sacada del espacio físico del área comercial, se le dijo que ya no le pagarían comisiones, porque la habían desplazado del área comercial, pese a que en el comité de convivencia dentro de sus acciones fue la de ajustar el salario en las nuevas condiciones de trabajo.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La entidad demandada a través de apoderado judicial expresa que son ciertos los hechos que hacen relación con la existencia del contrato de trabajo, los extremos laborales, pero se trató de una renuncia voluntaria. Que el salario era de \$1.200.000 y recibió comisiones por ventas que en promedio de los últimos 6 meses fue de \$537.367. Que al momento en que la actora presenta la carta de renuncia, había sido trasladada al área de Servicio al Cliente, ya no bajo la dirección de Katherine Baracaldo sino de Leydi Paruma, Directora Administrativa de la empresa. Aclarando que la actora fue Asesora Junior del 21 de abril de 2014 al 23 de marzo de 2015, luego estuvo al Servicio del Cliente del 24 de marzo de 2015 al 23 de abril de esa anualidad, cumpliendo funciones como las de recepción de llamadas telefónicas, mercadeo del servicio y realizar cotizaciones.

Que cuando la actora quedó en embarazo, surgió en su jefe inmediata, señora Katherine Baracaldo una preocupación, porque la demandante debía de realizar inspecciones de los trabajos de limpieza de alcantarillas y redes sanitarias, como ingeniera ambiental y sanitaria, lo que la colocaban a exposición de riesgos biológicos, dado que las funciones de la promotora de este proceso eran en el campo, revisando y comprobando la ejecución de la labor contratada por el cliente, en situación de riesgo biológico y contaminante para una mujer embarazada.

Que la actora nunca presentó de manera formal queja de acoso laboral, sin embargo, se hizo un comité de convivencia laboral y se reubica a la demandante, para que no tuviera que asumir funciones con riesgo biológico.



Bajo los anteriores argumentos se opone a las pretensiones y formula las excepciones que denominó: prescripción, inexistencia de las obligaciones exigidas y cobro de lo no debido, la genérica o de oficio, de pago, buena fe, compensación, falta de título y causa legal de las pretensiones de la demanda y falta de legitimación de las pretensiones de la demanda.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

El proceso se dirime con sentencia, mediante la cual el operador judicial decide: declarar no probados los medios exceptivos interpuestos por la demandada. Declara que, entre la actora y la sociedad demandada, se surtió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 21 de abril de 2014 al 23 de abril de 2015, desempeñándose en el cargo de Asesora Comercial y de Servicio al Cliente, con una asignación salarial mensual de \$1.200.000, más comisiones. Declara que el contrato de trabajo terminó por causal imputable al empleador, por lo tanto, se tiene como un despido indirecto, condenando a la entidad demandada al pago de la suma de \$1.545.227 por concepto de indemnización por despido indirecto y la suma de \$3.079.050, por terminación del contrato estando en estado de embarazo y \$21.553.349, que corresponde a las 14 semanas de descanso remunerado por estado de embarazo. Sumas todas que deben ser canceladas indexadas.

Conclusión a la que arriba, al encontrar que dentro de las funciones de la actora estaba la del trabajo en campo, pero por recomendación médica dado su estado de embarazo no podía desarrollar actividades que generaran riesgo biológico, como era la inspección a los pozos sépticos, pero ello no obstaba para que continuara laborando como Ejecutiva Comercial. Se demuestra lo contrario a lo afirmado por la parte demandada, porque si se presentaron situaciones discriminantes por su estado de embarazo al restringírsele la visita a los clientes, lógico con la salvedad de hacer las inspecciones a los pozos sépticos, pero se pudo en tela las demás actividades, por lo tanto, a ella se la reubica, además por las rencillas que tenía con su jefe inmediato señora Baracaldo, hecho que quedó probado con el comité de convivencia. Configurándose las causales del artículo 62 del CST, citando los numerales 8, 5, 9. Por cuanto la conducta de la empresa fue discriminatoria por el estado de embarazo de la demandante, al no permitirle el desarrollo de otras actividades propias del cargo de Ejecutiva Comercial, como era la visita de clientes, además se dijo que era mala influencia para los demás



trabajadores, que conlleven a calificar que la terminación del contrato que hizo la actora fue con justa causa.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte pasiva formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la sentencia, argumentando para tal fin, que la demandante no logra demostrar las causales imputables al empleador, calificadas como violación a la dignidad y libertad. Que la actora fue contratada como vendedora, no como ingeniera, nunca recibió trato discriminatorio, se acreditó que podía existir riesgo biológico con ella y por eso la cambian de cargo, donde puede seguir siendo vendedora y no se le causó perjuicio económico, porque le sigue pagando el mismo valor aumentado en cien mil pesos. La carta de renuncia no señala la causa imputable que ahora se dice en la sentencia de primera instancia, no hubo presión por parte de la demandada, para el cambio de cargo, al contrario, la demandante hizo una propuesta y el empleador le dice que no quiere que se vaya de la empresa y le propone un aumento de salario de cien mil pesos. Considera que no es acertado el análisis del material probatorio, porque se dice que la señora Baracaldo fue la causante de esta situación, sin que se haya tenido en cuenta que la demandante fue reubicada antes de la renuncia, donde la señora Baracaldo ya no era la jefe de la demandante, quien de acuerdo con las declaraciones del esposo de la actora, ella estaba feliz en su nuevo puesto de trabajo, ya no existía conducta que la pudiera afectar en ese supuesto acoso laboral. Donde la prueba testimonial, afirmaron que nunca vieron esas rencillas entre la actora y la señora Baracaldo, se siguió las recomendaciones del Comité de Convivencia y además se recibió la declaración de quien presidió ese comité, donde señaló que proceso se llevó a cabo en relación con esa queja. Además, que el cambio del cargo se ajusta al perfil de la demandante y lo que hizo la empresa fue la protección de la trabajadora ante la recomendación de evitar riesgo biológico, donde se hizo ese cambio de puesto, sin que ello haya sido una discriminación. En cuanto a la expresión utilizada de mala influencia que se dice en la sentencia que se impugna, debe tenerse en cuenta el contexto y ello se da ante las rencillas de la actora con su jefe inmediata.



TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con los argumentos expuestos al formular el recurso de apelación, corresponderá a la Sala determinar si existió un despido indirecto que lleva a imponer las condenas declaradas en primera instancia.

Antes de darle solución a la controversia planteada, encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia del contrato laboral, porque fue un hecho aceptado al darse respuesta a esta acción y además se acompañó copia de éste, donde se observa que la actora fue vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido, como Ejecutiva Comercial Junior.

La parte actora afirma que se vio obligada a presentar renuncia, por lo tanto, corresponde en este caso, además de citar los hechos que presuntamente llevan a tomar la decisión de fenecer el contrato laboral, acreditarlos debidamente, para calificar este actuar como un despido indirecto.

Milita a folios 18 del expediente escaneado, la carta de renuncia de la actora que tiene 3 folios, y está fechada el 23 de abril de 2015, en la que se enuncia que presenta renuncia irrevocable al cargo de EJECUTIVO JUNIOR COMERCIAL.

Ahora bien, de acuerdo con el contrato laboral antes citado, la demandante fue contratada como Ejecutiva Comercial Junior, pero ante la queja presentada por la actora, el Comité de convivencia de la empresa demandada, propone reubicar a la actora. Hecho que se llevó a cabo el 24 de marzo de 2015, como se anuncia en el hecho 13 de la demanda, cuando a la actora se le presenta nuevas funciones en el área de Servicio al Cliente.

Lo anterior, nos lleva a concluir una imprecisión en el cargo que ocupaba la actora al momento en que decide terminar el vínculo laboral.

Continuando con la lectura de la carta de renuncia, expone en el numeral 3: *“Dada la situación tanto de la señora Baracaldo como la compañía, asumieron que mi estado de embarazo era una enfermedad y que me limitaba como persona y trabajadora para desempeñar las funciones asignadas, situación que siempre manifesté estar en desacuerdo ya que esto no me impedía seguir con mi labor y cumplir los objetivo.”* En el numeral 4, expone: *“Lo anterior*



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANGELA MARIA CUENCA VIDAL
VS. BAMOCOL S.A.
RAD. 76-001-31-05-010-2015-00439-01

teniendo en cuenta que no tenía restricción médica que impidiera mi labor como vendedora, la única restricción médica vigente es evitar la exposición a riesgo biológico, es decir que no debía realizar inspecciones a tanques sépticos y trampas de grasa, sin embargo, esta labor debe ser realizada por el Departamento de Operaciones.”.

De acuerdo con el texto extraído de la carta de renuncia, la inconformidad de la actora era el cambio de cargo, considerando que la única restricción que tenía era la de no hacer inspecciones a tanques sépticos por el riesgo biológico.

Al revisarse el contrato laboral que suscribieron las partes, en la cláusula primera se habla del objeto de ese contrato, cual era que la actora desempeña en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de Ejecutivo Comercial Junior.

Se aporta las funciones del cargo de Ejecutivo Comercial Junior, como era las de mercadeo clientes, proyectos, cotizar, legalizar la prestación del servicio, servicio post venta y cada una de ellas tiene otras actividades como es la recepción de llamadas telefónicas, mercadeo del servicio, coordinar fechas de inspección y para desarrollar ésta solicitar al coordinador de operaciones la disponibilidad de personal para realizar la visita de inspección. Además, debía de revisar la base de datos para revisar y programar visitas según base de datos y para hacer la cotización se hacía visitas y/o las especificaciones del cliente.

De acuerdo con esa documental la función de realizar visitas a los pozos sépticos no era de la demandante, sino de otro departamento de operaciones. Sin embargo, por restricción médica la actora no podía hacer esa labor por el riesgo biológico.

Al revisarse el documento del 18 de marzo de 2015, suscrito por la demandante, al Comité de Convivencia, denominado “*Queja formal por posible acoso laboral*” y en el hecho segundo y tercero se expone: “*2. El día 07 de enero reporte ante la compañía que me encontraba en estado de embarazo, ya que era mi deber notificar dicha situación. 3. Desde esta fecha hasta*



el momento se han venido presentando una serie de inconvenientes que considero han sido producto del estado en el que me encuentro, confundiendo un embarazo con una enfermedad, la señora Katherine Baracaldo ha asumido posturas que son bastante radicales, tanto es así que solicitó fuese reubicada a otra área ya que consideraba que mi presencia en el área comercial generaba algún tipo de molestia.”

En respuesta a esa comunicación el Comité de Convivencia el 18 de marzo de 2015 le informan a la hoy actora, las proposiciones, cuales eran: asignar a la demandante funciones del área de Servicio al Cliente que no dependan de la jefatura de la señora Katherine Baracaldo, además, confirmar la asignación salarial, revisando su promedio de comisiones por venta, que la reubicación ya no es en el área comercial. Todo ello para que no se siga afectando el clima laboral de la compañía.

Igualmente, hace parte del material probatorio una comunicación a la demandante mediante la cual la empresa empleadora el 24 de abril de 2015, le determina las funciones a cumplir, como es la de encuestas de satisfacción al cliente de sanidad portátil y aseo industrial, cartas de agradecimiento apoyo en material publicitario, atención de quejas y reclamos, direccionamiento de solicitudes a través de la página web, mail y teléfono, seguimiento a periódicos, diseñar y poner en marcha el programa de inducción del personal del área comercial y operativa de conocimientos técnicos fundamentales, buscar aliados estratégicos, revisar las órdenes de inspección entregadas por el departamento de operaciones, filtrarlas antes de entregarlas a los comerciales y la gestión comercial a clientes que ya manejaba. Misiva en la que además se anota: *“Esta determinación se toma teniendo en cuenta que por su estado de gestación y las complicaciones de salud que le han generado incapacidades laborales en las fechas: 17-19 febrero, 21 de febrero, 25-27 de febrero, 9-14 de marzo, que a su vez ha impedido que el cumplimiento de su plan de trabajo y por la responsabilidad social patrona que le corresponde a Bamocol.”*

Para la Sala de acuerdo con el recuento de los documentos aportados al plenario, se puede concluir que la actora comunica su estado de embarazo, que, a su consideración, su jefe inmediato, señor Katherine Baracaldo ve su embarazo como enfermedad y le dice que no



puede realizar visitas o labores a campo por el riesgo biológico. Tomando el análisis hasta ahí, encuentra la Sala que la demandante no tenía funciones de inspecciones a los pozos sépticos, éstos eran para el personal del departamento de operaciones de acuerdo con las funciones que se allegan al plenario.

Además, ante esas desavenencias de la actora con su jefe inmediato, pone una queja de presunto acoso laboral, donde el comité de convivencia propone el cambio de área de la actora donde ya no sea la jefe directa la señora Baracaldo. Proposición que acepta el empleador y el 24 de marzo de 2015 le comunica a la hoy demandante las nuevas funciones que algunas presentan semejanzas con la que desarrollaba la actora como Comercial Ejecutivo Junior y le deja la gestión comercial con los clientes que estaba manejando y que además le afirma que esa decisión se toma por el estado de gestación y las complicaciones en su salud que le han generado incapacidades médicas que cita.

Para la Sala, si bien, la actora presentó desavenencia con su jefe directa, esa situación fue resuelta con el cambio de cargo, dejando algunas funciones del anterior, pero le cambian el jefe directo, para evitar mal clima laboral y para la protección del estado de salud de la actora, sin que ello conlleve a que el empleador haya omitido el cumplimiento de los deberes que señala el A quo, por el contrario, se atendió la recomendación del Comité de Convivencia, se protege a la demandante en estado de embarazo.

De otro lado, el 24 de marzo de 2015 es el cambio de cargo y la actora renuncia al mes y lo hace sobre un puesto de trabajo que ya no tenía, aduciendo los mismos hechos que llevaron a la participación del comité de convivencia quien buscó una salida que protegiera a la trabajadora como era el cambio de puesto, además el empleador accede a modificar las funciones asignadas y le deja la de gestión comercial, sin que ello signifique se le está vulnerando el derecho a la dignidad y libertad señalados en la sentencia de primera instancia Razón por la cual la Sala revocará la sentencia de primera instancia, porque cuando se solicita el despido indirecto, se debe acreditar que el empleador ha incumplido con sus obligaciones, carga probatoria que está en cabeza de la demandante, sin que se hubiesen demostrado de



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANGELA MARIA CUENCA VIDAL
VS. BAMOCOL S.A.
RAD. 76-001-31-05-010-2015-00439-01

manera clara y por el contrario la parte demandada probó que pretendió zanjar las diferencias entre empleados, enviando a la trabajadora a otra área, con funciones similares, y protegiéndola ante su estado de embarazo, que ya había generado varias incapacidades para laborar y que en comunicación del 21 de abril de 2015, le indican que volvería a devengar e salario de acuerdo con las condiciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo, sin que se observe desmejora laboral.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, en la suma equivalente a cien mil pesos (\$100.000)

DECISION

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia número 107 del 14 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad BAMOCOL S.A. de todas las pretensiones reclamadas por la señora ANGELA MARIA CUENCA VIDAL

SEGUNDO. COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, en la suma equivalente a cien mil pesos (\$100.000)

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANGELA MARIA CUENCA VIDAL
VS. BAMOCOL S.A.
RAD. 76-001-31-05-010-2015-00439-01

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA

Magistrado

ALVARO MUÑOZ AFANADOR

Magistrado

Rad. 010/2015-00439-01