



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUNJA
Relatoría

CULPA PATRONAL - Omisión de la administración no implica culpa patronal.

Luego, el análisis del material probatorio previamente enunciado, no se logra advertir la comprobación de la culpa patronal que se endilga a la pasiva, pues aunque el daño a la salud de la demandante se generó durante el tiempo que estuvo vinculada a la Cooperativa convocada al juicio, no es posible concluir que el examen ocupacional evitara la enfermedad que padece; pues si bien, no se advierte una realización constante de los exámenes ocupacionales programados, se itera que las Resoluciones Nos. 2346 de 2007 y 1016 de 1989, no se indica la frecuencia o periodicidad de su realización. Además, una aparente inobservancia de las medidas de salud ocupacional contenidas en las resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa, no significa *per se* que tal circunstancia pueda catalogarse por sí sola, como hecho indicativo de culpa patronal.

CULPA PATRONAL - Nexo Causal - daño al trabajador - culpa del empleador.

Tampoco se demostró que exista un nexo causal entre el hecho que cause el daño y la culpa del empleador, pues no es posible colegir que de realizarse evaluaciones médicas ocupacionales periódicas de manera constante, tuviera tal relevancia que previniera las afectaciones que padece la trabajadora, pues se reitera que la responsabilidad implica que no solo se establezca el daño a la salud del trabajador con ocasión del trabajo, sino que también se demuestre el incumplimiento, por parte del empleador, de los deberes de protección y seguridad, es decir tomar las medidas adecuadas en atención a las condiciones generales y especiales del trabajo, para evitar menoscabo a la salud e integridad a causa de los riesgos laborales.

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUNJA



SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO ENRIQUE MOGOLLÓN GONZÁLEZ

AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO (*Oralidad*)

En Tunja (Boyacá), a los **12 días del mes de junio de 2019**, siendo las **4:00 p.m.**, día y hora previamente señalados, el suscrito Magistrado en asocio de los demás integrantes de la Sala de Decisión, se constituye en audiencia pública con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por las partes en contra

de la sentencia del 15 de febrero de 2018¹, proferida por el Juzgado Primero Civil Circuito de Garagoa. Se registra la asistencia de _____, y se les concede el uso de la palabra para que se procedan a su identificación.

FALLO:

I.- EL LITIGIO. (*Fols. 5-23 C-1 y 1913-1917 C- 3*).

Deisy Yomara Leguízamo Parra convocó a juicio a la **Cooperativa de Ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá**, con el propósito que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el **12 de abril del 2004** al **3 de julio de 2015**, el cual finalizó por causa imputable al empleador.

En consecuencia solicita se declare la ineficacia del despido, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; que es culpa del empleador la enfermedad que padece; declarar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el pacto colectivo; se ordene el reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir; la indemnización por culpa patronal y los daños causados en razón al reporte en las centrales de riesgo; al pago de 50 smlmv, por daños morales con ocasión del acoso laboral y del despido indirecto; intereses de mora; a lo que resulte probado extra y ultra petita, costas y agencias en derecho.

De manera subsidiaria solicitó que se declare que el despido se realizó sin la autorización de la Oficina de Trabajo y se condene al pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 65 del CST., 99 de la Ley 50 de 1990,

¹ Admitida el 15 de marzo de 2017.

e inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y por finalización injustificada del contrato de trabajo.

Como fundamentos fácticos adujo:

- El 12 de abril del 2004, suscribió contrato de trabajo con la demandada, el cual se desarrolló de manera ininterrumpida hasta el 3 de julio de 2015, en la sede del Municipio de Garagoa.
- Desempeñó el cargo de Auxiliar de Cartera con funciones de recibo y entrega de dinero, conteo, digitación, manejo de documentación, arqueo de caja, entre otros en el horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 p.m., y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 a.m.
- Presentó problemas de salud a causa de las condiciones de su puesto de trabajo, las cuales fueron informadas al empleador, sin que éste tomara medidas al respecto. A partir de dicho momento se presentó el acoso laboral que causó su renuncia.
- La pasiva ordenó su traslado a la ciudad de Tunja, situación que afectaba profundamente su calidad de vida y la de su familia, pues es madre de dos menores y uno de ellos padece retraso psicomotor.
- 1 de julio del 2015, se vio obligada a presentar renuncia al cargo, debido a que las condiciones laborales la afectaban.
- Señaló que padece el síndrome de túnel del carpo, hepicondilitis lateral y media, horizontalización del sacro escoliosis y alteraciones psicológicas, con ocasión de las situaciones padecidas en la empresa demandada.
- La Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó el origen de la enfermedad de síndrome de túnel del carpo como laboral.

- El Ministerio de Trabajo formuló cargos a la demandada por presunta violación a la reglamentación vigente de riesgos profesionales

Contestación de la Demanda.

Coeducadores Boyacá (Fols.374-407 y 1934-1964).

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, por carecer de fundamento fáctico y jurídico; además, no se predica la existencia de nexo causal entre lo alegado y las consecuencias pretendidas por la actora.

Propuso entre otras la excepción de *prescripción*.

II-. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia del 15 de febrero de 2018, el Juzgado de conocimiento resolvió (*min 01:58:10. fols. 2149*):

“PRIMERO Declarar que entre la señora Deisy Yomara Leguizamón (sic)Parra y la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 12 de abril de 2004 al día primero de julio del año 2015, el cual terminó por decisión unilateral de la trabajadora por causa imputable al empleador.

SEGUNDO: Absolver a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de educadores de Boyacá Coeducadores Boyacá del reintegro solicitado por la demandante alegando la ineficacia de la renuncia presentada en virtud a lo indicado en precedencia.

TERCERO: Absolver a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de educadores de Boyacá Coeducadores Boyacá, de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por lo indicado en precedencia.

CUARTO: Condenar a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá a cancelar a favor de la demandante el monto **de \$14.839.764**, por concepto de indemnización por despido injusto, suma que se encuentra actualizada a la fecha de la presente sentencia.

QUINTO: Declarar que existió culpa suficientemente comprobada de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá, en la ocurrencia de enfermedades profesionales de la demandante denominada síndrome del túnel del carpio y epicondilitis lateral y medial, conforme a lo expuesto en la anterior motivación.

SEXTO: Condenar a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educativo de Boyacá de Boyacá- Coeducadores Boyacá a cancelar a favor de la demandante a título de indemnización plena de perjuicios la suma de **\$24.177.379**, por concepto de **lucro cesante consolidado**, la suma de **\$192.537.105** por concepto de **lucro cesante futuro** y la suma de **\$7.812.240** por concepto de **perjuicios morales**.

SÉPTIMA: Absolver a la empresa Cooperativa de ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá de la reliquidación de prestaciones sociales solicitado por la demandante conforme a lo advertido en precedencia.

OCTAVO: Absolver a la empresa Cooperativa de ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá de la indemnización moratoria y la indemnización de qué trata el artículo 99 de la ley 50 de 1990, por las razones expuestas en la anterior motivación.

NOVENO: Condenar en costas a la parte demandada por valor de \$23.936.666 equivalente al 10% de las pretensiones reconocidas en la sentencia”.

III. RECURSOS DE APELACIÓN.

La decisión de instancia fue apelada por los extremos de la *litis*, quienes se manifestaron de la siguiente manera:

1.- Parte Demandante.

El apoderado de la parte actora manifiesta su inconformidad por cuanto no se accedió a la pretensión **de reintegro**, fundamenta su censura en los siguientes argumentos:

En la renuncia se enunciaron las razones por las cuales la trabajadora se vio obligada a tomar dicha determinación, pues debía evitar un perjuicio

irremediable en su mínimo vital y móvil, ya que se trata de una persona con pérdida de capacidad laboral.

La demandada debió acudir al Ministerio del Trabajo para lograr el permiso para despedir, omisión que origina la ineficacia en el despido. También, está probado que la actora se encontraba con una pérdida de capacidad laboral severa superior al 40%. Ante lo cual, enuncia las sentencias T-22 de 2012, T-041 de 2014, T- 383 de 2014 y SU 049 2017.

Igualmente aduce que con el traslado a la ciudad de Tunja, la demandada extralimitó su facultad de *ius variandi*, pues afectó las condiciones salariales y el núcleo familiar de la trabajadora, debido a que el costo de vida es superior al del Municipio de Garagoa, situación que no fue observada.

Finalmente, manifiesta que en la liquidación realizada por el empleador no se incluyeron las primas de navidad y vacaciones contempladas en el pacto colectivo, y no fueron tenidos en cuenta los conceptos de salario estipulados en los artículos 127 y 128 del C.S.T.; además, no comparte que se hubiese concluido que solamente se suscribió un pacto colectivo de trabajo, cuando la demandada al contestar el hecho 12, aceptó que antes del inicio de la relación laboral se habían suscrito otros, y por tal razón, deben liquidarse todas las prestaciones sociales teniendo en cuenta los aludidos factores.

2.- Parte Demandada.

La convocada a juicio solicita que se revoquen los numerales **cuarto, quinto, sexto y noveno** de la sentencia, por las siguientes razones:

Frente a la indemnización por despido injusto, afirma que la demandante renunció de manera libre y espontánea; además, los hechos señalados en su dimisión justificativos no se ajustan a la realidad. Y los documentos adjuntados no tienen plena validez.

Tampoco es cierto que, no se hubieran adelantado actuaciones tendientes a prevenir la situación particular señalada en la renuncia, pues en el material probatorio aportado obra el reglamento de higiene y seguridad industrial, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el comité paritario-copaso, los cronogramas y matrices de riesgos profesionales; documentales que en su criterio sirven de fundamento para que se revoque la condena impuesta en el numeral 3 de la sentencia.

Frente a la **culpa comprobada en la ocurrencia de la enfermedad profesional** (*numeral 5*), debe revocarse la condena por indemnización plena, al no existir culpa del empleador con relación al padecimiento de la actora, ya que los exámenes periódicos referidos en fallo de instancia, de acuerdo con la Resolución No. 2346 de 2007, se establecen según la magnitud y frecuencia de la exposición al riesgo, siendo que actora estaba afiliada a la ARL, quien realizaba visitas periódicas, la cuales obran en el plenario. Por lo tanto, no resulta cierto inferir que no se adelantaron actuaciones que prevenían determinado comportamiento.

En lo que concierne a **la condena de la indemnización plena** (*numeral sexto*), no existe lucro cesante pasado ni futuro para que se imponga una suma tan exorbitante, y menos cuando **no** resulta cierto afirmar que la demandante no volvió a laborar, pues en la oportunidad procesal donde se surtieron las alegaciones finales, la parte actora adujo que trabajaba en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. De modo que, dicha condena no se encuentra probada en debida forma.

Con relación a los **perjuicios materiales**, señaló que la valoración fue demasiado subjetiva y no la comparte; como tampoco, la condena en costas, pues Coeducadores actuó de buena fe y dentro de los parámetros exigidos en el programa de salud ocupacional.

V.- RAZONAMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA CONCLUSIÓN.

Los llamados *presupuestos procesales* se encuentran satisfechos. Así, al no existir nulidades se entrará a decidir de fondo.

a.- Marco de la Decisión.

En virtud de lo señalado en el artículo 66 A del CPTSS, que consagra el principio de consonancia, la Sala abordará el estudio de los planteamientos esbozados en la alzada por los extremos de la relación jurídico procesal.

b.- Consideraciones Legales y Doctrinarias.

Para desatar la censura, la Colegiatura desarrollará la siguiente metodología: inicialmente se referirá a los planteamientos de la activa y continuará con los de la convocada a juicio, veamos:

A.- De la Parte Actora.

1.1.- Reintegro en Virtud de la Ineficacia de la Renuncia.

Fundamenta este tópico en dos ejes temáticos: *(i)* existe una garantía constitucional ante la pérdida severa de capacidad laboral superior al 40%, pues la actora se vio obligada a dar por terminada la relación laboral por circunstancias que se enmarcan en el literal B del artículo 62 del CST, ya que sufría varias patologías y su empleador no tenía en cuenta las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Y al no acudir al permiso para despedir, se produce la ineficacia de éste; y, *ii)* abuso del *ius variandi*.

En lo que atañe al primer aspecto de inconformidad, la censura manifiesta que fue despedida sin permiso del Ministerio de Trabajo y que en razón a sus limitaciones físicas procede el reintegro. Ante lo cual, deben analizarse los

siguientes aspectos:

La Terminación del Contrato de Trabajo.

La demandante aduce que fue sin justa causa, pues la dimisión obedeció a circunstancias imputables al empleador, conclusión ésta a la que arribó el *a quo*, y que la convocada a juicio no comparte, pues en su sentir la actora renunció de manera libre y espontánea.

Ante tal escenario, resulta oportuno recordar que de manera pacífica la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo y aduce una justa causa imputable al empleador por el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, **es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar, que efectivamente los hechos generadores de la terminación laboral ocurrieron.** Al respecto consultar sentencia CSJ SL13681-2016, reiterada en CSJ SL3288-2018².

En el *sub lite*, se observa que la demandante, mediante comunicación del **1 de julio de 2015** (*fol. 156-168*), dirigida a Héctor Horacio Ortegón Cañón como Gerente Coeducadores, decidió dar por terminado el contrato de trabajo, aduciendo para ello justa causa atribuible al empleador, según las

²“(…) *Pero si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.*

Ha dicho la Corte que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa.”

causales descritas en los numerales 4, 6 y 8 del artículo 62 literal B del CST, contenidas en los siguientes hechos:

“Ref. Renuncia Inmediata e Irrevocable.

Por medio de la presente me permito comunicarle que he decidido dar por terminado, a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con COEDUCADORES BOYACÁ por justa causa imputable a la empresa.

Amparada en el derecho que tiene el trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo por el incumplimiento del empleador de sus deberes legales, contractuales o convencionales (es decir, Pacto Colectivo).

Tiene fundamento esta figura en el carácter bilateral del contrato de trabajo y está basado que el incumplimiento se pueda dar por cualquiera de las partes y en esta forma garantiza que el trabajador ante el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y convencionales del empleador pueda darlo por terminado legalmente. Art 8 del Decreto 2351 de 1965.

(...)

La Razón de mi renuncia se debe a causales imputable (sic) al empleador en este caso Coeducadores Boyacá, en especial, de las causales descritas en el artículo 62 literal B del Código Sustantivo de Trabajo, y de las que haya lugar de exponer los hechos en esta Renuncia Relatados, a saber:

(...)

DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN A MI RENUNCIA.

- 1. Demora en el envío de la documentación requerida por Salucoop EPS Medicina Laboral según la exigencia planteada en el artículo 30 del Decreto 1352 de 2013 y que debe hacerse como cumplimiento a una de sus obligaciones como empleador, allegando en forma COMPLETA e Intgra y en el término de diez (10) días hábiles (arts. 23 C.P. y 14 del C.P.A.C.A.), a fin de garantizar la pronta y eficiente determinación, calificación o clasificación de la enfermedad o accidente en que se ha visto involucrado un trabajador. En dicho procedimiento, se aprecia como de vital importancia no solo el respeto al debido proceso en el agotamiento del trámite de calificación de una contingencia sufrida por un trabajador, sino que los términos y las funciones establecidos a cada una de las entidades, pues se exige una pronta y eficiente resolución del problema que aqueja al trabajador, en aras de salvaguardar sus derechos e intereses, por lo tanto se evidencia una violación al debido proceso ya que la falta de documentación que debe enviar El empleador es la que permite establecer el nexo de causalidad de los factores de riesgo expuestos y el origen de las contingencias lo cual repercute directamente en garantizar mi derecho a la salud recibiendo un diagnóstico oportuno en aras de proteger el Derecho prestacional protegible vía constitucional, de paso garantizar el **PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA** que se estaría quebrantando con la Demora injustificada en diagnóstico.*

Dicho retraso no ha sido culpa mía pues lo que me correspondía adjuntar lo hice dentro de los términos exigidos.

A lo cual, en la respuesta al derecho de petición interpuesto por mí con fecha de 25 de mayo de 2015, por escrito Usted argumenta: "la empresa recolectó información y desarrolló las consultas y actividades para anexar los documentos pertinentes para el caso, pero cada instancia se toma su tiempo para hacerlo". Al respecto me pregunto sobre el cumplimiento de las actividades de cada uno de los subprogramas del Programa de Salud Ocupacional (Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo y el de Higiene y Seguridad Industrial), pues dicha información: Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas o de egreso, Análisis de puesto de trabajo y Matriz de riesgo o panorama de factores de riesgo, deberían reposar en la documentación del Programa de Salud Ocupacional hoy SG-SST.

(Fundamento Legal Art. 56 del Decreto 1295/94, Ver: resolución 1016 de 1986, Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, Resolución 2013 de 1986, Decreto 614 de 1984, Ley 1562 de 2012, Decreto 472 de 2015).

En 11 años de trabajo nunca se me realizó o programó un examen ocupacional periódico, el único fue el realizado en el mes de mayo/2015 y eso porque fue ordenado por el Ortopedista para evaluación de riesgo por reubicación laboral, ni siquiera se me realizó una evaluación médica ocupacional pos incapacidad en el mes de agosto del año 2009 cuando tuve caída desde la misma altura lo cual me provocó una desviación del coxis, situación que repercute en el riesgo ergonómico de mi puesto de trabajo y cargo; tampoco cuando en mi embarazo solicité una valoración de Factores de Riesgos laborales que en mi condición de mujer embarazada fueran necesarios evaluar para salidas comerciales y normal desarrollo de mis funciones a cargo, como consta en el respectivo comunicado interno enviado a Gestor Comercial, el cual dio lugar a una llamada telefónica hecha por Usted el día miércoles 12 de Febrero/2014, donde me solicitó certificaciones médicas que evidenciaran mi estado de Alto Riesgo, llamada que finalizó con la expresión "no entiendo porque las mujeres embarazadas se vuelven perezosas para trabajar", a lo cual también hice referencia en el comunicado Interno del 21 de febrero/2014 enviado a Gerencia y Subgerencia que tenía como fin el envío de las certificaciones médicas solicitadas por Usted, en dicha llamada telefónica, a la vez recibí respuesta por parte de la Sub-Gerencia Administrativa (Comunicado Interno con fecha del 17 de febrero/2014) diciendo que la ARL no era responsable de definir limitaciones, lo cual me deja ver que una vez más los Subprogramas de Salud Ocupacional no están cumpliendo con sus respectivas actividades de prevención y que Usted como empleador no les está ejerciendo el respectivo control y vigilancia.

(Ver Obligaciones del Empleador en el Sistema de Riesgos Laborales)

No estoy segura si la Gerencia para impartir órdenes que comprometen la salud del trabajador y aumentan el factor de riesgo de exposición ordenándole cumplir funciones extras o no afines a sus funciones para el cargo que fue contratado, la Alta Dirección consulta al Copaso y a las disposiciones de los subprogramas de medicina del trabajo y preventiva, como es el caso de la orden impartida por Gerencia el día 06 de junio de 2013 con referencia: aseo

y presentación agencias, donde se nos recuerda que el aseo y presentación de las oficinas es responsabilidad de nosotros los funcionarios y que por consiguiente está rotundamente prohibido utilizar personas ajenas a la cooperativa para realizar estas labores; en mi caso por ejemplo hice el aseo de la oficina desde el día que entre a trabajar en el año 2004 hasta el año 2010 con ayuda de una señora una vez al mes para aseo general, me pregunto ahora, en qué proporción pudo haber influido dicha exigencia en la patología que presento ahora, Síndrome del Túnel del Carpo Bilateral moderado, Epicondilitis lateral y media en ambas extremidades, escoliosis y cervicalgia y lo que pudo haber incidido en el agudizar el dolor lumbar por la horizontalización del sacro, puesto que se fatigan los músculos y demás articulaciones al tener que cumplir con una carga operativa y administrativa como para tener que cumplir además con tareas de limpieza.

Noto con preocupación la aparición de ATEL (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales) varios casos de Túnel del Carpo al interior de Coeducadores Boyacá, y de un Caso de Hernia discal que lleva muchos años sin definir origen de la contingencia, incidiendo de manera directa en el derecho a la Salud y al bienestar de todos los trabajadores de Coeducadores Boyacá.

Dichas Actitudes, generan una sensación de desprotección laboral.

- 2. Una vez radicado mi derecho de petición con fecha de 25 de mayo/2015 que tiene como referencia Respuesta a sus oficios de fecha 20 de abril y 12 de mayo de 2015, **he sido objeto de comentarlos de pasillo, algunos compañeros de trabajo ya no me tratan igual**, para no ir tan lejos el domingo 31 de mayo, en Cite en el Centro Recreacional de Coeducadores, día que culminaba el seminario programado por la gerencia para socializar novedades respecto al proceso de reestructuración que obedece a la implementación del programa de continuidad del negocio, fui aislada literalmente por la mayoría de mis compañeros, pues por mi incapacidad médica que terminaba el sábado 30 de mayo no me fue posible asistir a dicho seminario, aunque solicite permiso para hacer presencia desde el sábado, la Subgerencia me respondió que Coeducadores no me requería para el sábado que eran muy respetuosos del período de incapacidad pero que estuviera presente el domingo a primera hora para la última parte de la capacitación; así paso, el Domingo en la mañana entre al Centro Recreacional y tuve que detenerme frente al comedor para realizar una llamada a mi casa y preguntar por mis hijos, antes de entrar a desayunar, mientras hacia la llamada, sentía que todo el mundo me veía y rumoraba sobre mí, fue una situación muy incómoda (hasta pasó el Señor Gerente a menos de 1 metro de distancia y no me saludó, también se dirigía a desayunar), tal sería que compré la boleta para el desayuno pero no fui capaz de entrar, decidí alejarme del lugar y entrar de una vez al recinto donde se desarrollaría el programa de la capacitación, cuando entré fue terrible sentir como los compañeros que normalmente me saludaban me vieron y volteaban la cara e inmediatamente rumoraban entre ellos, me senté en una mesa cerca a la salida del baño, sola, ahí poco a poco fueron llegando compañeros (pocos) que me manifestaban que tuviera fuerza para afrontar la situación tan incómoda, otros simplemente me decían que me habían dado muy duro ayer en el seminario en las palabras que el Gerente había dicho de mí, de forma directa y otras de forma sarcástica, otros me decían que no renunciara que no les diera gusto, una vez terminada la capacitación el Señor Gerente Invito (sic) a todos los presentes a una misa y luego podíamos pasar a almorzar, no fui capaz de sostener esa situación y Salí (sic) de una vez, me sentí desplazada, juzgada, que mi trabajo*

*no era el mejor, que a pesar de estar en estado de debilidad manifiesta era juzgada por no cumplir las metas impuestas por el Gestor Comercial, metas que subieron para todos los asistentes y Auxiliares de las Agencias y pactadas sin consentimiento de nosotros los directamente afectados, contrario a lo que pensé que Coeducadores entendería que durante el mes de Mayo me encontraba pasando por un momento difícil pues la única respuesta a mi reubicación Laboral (sic) era que diera una fecha para mi traslado a Tunja, nunca me hicieron llegar formalmente las especificaciones del cargo y funciones de mi reubicación, Usted Entenderá(sic) que estoy en todo mi derecho de saber cuáles son las condiciones de mi reubicación, ya que la protección constitucional al trabajo no se limita al acceso del mismo, sino que este debe ser desempeñado en condiciones dignas y justas, lo cual, significa, entre otras cosas, que el trabajador tenga una "clara apreciación del cargo que va a desempeñar y las funciones que debe realizar en el mismo", **la ausencia de este formalidad lo único que ha hecho es dilatar mi proceso de reubicación laboral, pues sigo laborando bajo las exigencias operativas y comerciales de mis demás compañeros que están en mejor estado de salud mientras que para cumplir con sus requerimientos mi salud está sufriendo un menoscabo que puede convertirse en un daño irreparable, que puede ocasionar daños estéticos en postura (afección columna) provocando daños morales y por consiguiente a mi edad una pérdida de oportunidad respecto a o demás (sic) a la hora de encontrar un nuevo trabajo.***

*Creí que por estar en estado de debilidad manifiesta por haber sufrido una disminución en mi estado de salud, no se me iba a juzgar por el no cumplimiento de las metas, es más pensé que estaba exonerada de acoger ese mandato por el simple hecho de que al tener que cumplir metas más altas debía realizar mayor trabajo operativo y no por algo medicina laboral pidió reubicarme de mis funciones precisamente con el fin de alivianar mi carga laboral, y operativa, Pero (sic) la sorpresa fue grande porque la exigencia de cumplimiento de metas y demás disposiciones del actual Gestor comercial están respaldadas por Usted, pues en su afirmación hecha en el seminario en Cite **que primero se iba uno de nosotros que él, si era el caso de tomar medidas, conducta que realizada por Usted desde su Posición de Poder, genera terror y angustia a causar perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo e infunde miedo.***

Me vi obligada a redactar ese derecho de petición en vista que en tres ocasiones trate de entablar el diálogo, la conciliación verbal (en 2 ocasiones vía telefónica una vez recibidos los comunicados internos del 20 de abril y 12 de mayo y 1 presencial el día que fui a practicar el examen ocupacional a Tunja) con el fin de que entendieran mi situación y las de mis hijitos, en que es muy difícil por el valor de mi neto pagado en mi salario (\$685.000), llevarme a mi familia para Tunja, con el agravante que mi esposo ese mes se quedaba sin trabajo por término de la obra donde se empleaba, que triste es ver que a pesar de 11 años de trabajo a servicio de Coeducadores, sus directivas no tienen el mínimo sentido de solidaridad, valor que hace parte de la política de Coeducadores, pues en el artículo 95 de la Carta Política dice que es deber positivo de todo ciudadano el de socorrer a quien padece la necesidad con medidas humanitarias, respetuoso de los derechos fundamentales implicados en la relación laboral.

Otro hecho que me impulsó a elevar este derecho de Petición fue el acontecido con la señora Martha Helena Flórez Sub-Gerente Administrativo, la noche del día lunes 25 de mayo/2015 que estando yo en la oficina a las 7:38 pm recibí una llamada de parte de ella donde con tono ofensivo me recalcó que a esa hora no debería estar en la oficina por las recomendaciones hechas por medicina laboral de tratar de trabajar las horas reglamentarias, que cual era mi intención de estar en la oficina hasta esa hora, que ella me estaba viendo hace rato por las cámaras y que solo veía que yo escribía y escribía y no hacía nada, a lo cual yo le contesté que estaba relacionando correspondencia que debía madrugar a enviar por buseta, no me escuchaba y decía que cual era mi intención de quedarme tan tarde en la oficina (como si fuera de mi preferencia estar hasta tarde en la oficina y no con mis hijos en la casa), no me dejaba hablar y además dijo que don Héctor el Sr. Gerente había dicho que si seguía así me iban a mandar sacar con el vigilante, ante esa afirmación quedé perpleja, asombrada; trabaje 11 años en Coeducadores en muchas ocasiones tuve que quedarme tarde en la oficina obviamente exigencia del tipo de cargo que ejercía y en pro de la responsabilidad que me llevo a mantener la sostenibilidad de la Agencia a mi cargo, y hasta ahora se dan cuenta?, yo no les creía a mis compañeros cuando se quejaban que por las cámaras les controlaban hasta el tiempo en el baño; no conforme con eso que también emitió un comunicado con fecha del 25 de mayo/2015 con referencia de Confirmación de Horario Laboral, cuestionando el tiempo que me tomo para ejecutar las labores, cosa que en mi disminución de estado de salud me lleva más tiempo o lo hago despacio para no fatigar las extremidades superiores, sin contar que ese jueves pasado había estado en la oficina hablando con ella personalmente buscando que reconsideraran la idea de mi reubicación en Tunja con el neto pagado de mi sueldo, por supuesto en esas condiciones no hay tarea que rinda, ni tiempo que alcance, ese sábado anterior le comunicaban a mi esposo que prescindían de su contrato laboral por término de obra, es decir la angustia de tener que tomar una decisión que al parecer me acarrearía perjuicios irremediabiles, más en mi estado; ese acontecimiento de ese lunes dio pie para que en el seminario se dijera que algunos compañeros se quedaban hasta tarde en las oficinas haciéndose los que trabajaban esperando que fueran las 6 pm para empezar a hacer el cierre o que cuando se les llamaba la atención entonces si empezaban a trabajar, eso lo dijo por mí, a manera de sarcasmo insinuando que me quedaba chateando, servicio que está bloqueado por departamento de sistemas.

No fue Justo Señor Gerente que socializara mi derecho de petición con mis compañeros de trabajo presentes en dicho seminario el día sábado 30 de mayo/2015 en mi ausencia y sin mi autorización, era una situación que pertenecía a mi intimidad como persona, que como si fuera poco diera lugar a sarcasmos de parte suya y de la subgerencia administrativa La(sic) Señora Martha Helena Flórez, con la contemplación pasiva del presidente del Consejo de Administración, **Usted realizó comentarios hostiles e injuriosos, humillantes de descalificación profesional, al atreverse a decir que: en la gerencia Garagoa la funcionada ósea (sic), yo, tengo en los bolsillos a los asociados, los tengo comprados, manipulados para que cuando sé que un directivo o un funcionario de Tunja va a llegar a la Oficina, llamo a mis amistades para que se acerquen a la ventanilla de la agencia a hacer preguntas tontas con el fin de que los que van de Tunja sean funcionados o directivos vean movimiento y así justificar la petición del auxiliar, como si fuera poco que estoy en confabulación para que ellos lleguen a la sede central a hablar bien de mí; esos comentarios**

Señor Gerente van directo a mi menoscabo profesional ponen en tela de juicio la gestión realizada por mí en la agencia Garagoa, evidenciado en los informes mensuales enviados por el Gestor Comercial sobre el cumplimiento de metas de Septiembre /2014 a Abril/2015 no por nada la administración tuvo a bien construir sede propia, en Mayo no pude cumplir la meta pues estuve con incapacidad médica, pero por ese hecho no tenían que juzgar mi gestión y ponerlo como justificante para no nombrar auxiliar, porque eso fue lo que quiso decir que Garagoa, a parte que tras de que no cumplía metas pedía auxiliar y aumento de sueldo y se la pasaba incapacitada.

Me Aterra (sic) la prontitud que el derecho de petición fue resuelto de forma verbal para todos mis compañeros, pero que de forma escrita para mí, la directa interesada se me hizo llegar el 24 de Junio con fecha del 19 de Junio del presente año, aprovecharon mi ausencia para atentar contra mi dignidad dejándome sin derecho a la defensa, sometiéndome al Escarnio (sic) público.

Es Desconsolante (sic) que en un estado de Derecho se tomen ese tipo de retaliaciones a la hora de hacer valer nuestros derechos, no hice más que cumplir con dos de las obligaciones que como trabajadora tengo: Suministrar información veraz sobre mi estado de salud y Velar por el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

Las respectivas pruebas las estaré adjuntando al debido proceso: donde se evidencia la socialización de mi caso a todos mis compañeros, donde se evidencia la amenaza de despido hecha para todos los que no apoyáramos la Gestión del nuevo asesor comercial, donde se evidencia que nos echan en cara el subsidio para educación, donde se nos compara el salario que tenemos frente al salario cancelado en Canapro competencia directa de Coeducadores, donde la subgerente Administrativa a manera de sarcasmo utiliza mis argumentos del derecho de petición radicado por mi como alusión a situaciones que para ella no están bien, Dichas Actitudes(sic) que están alejadas de lo que es la subordinación y disciplina y encajan en lo que a mi juicio tipifican como acoso Laboral según la ley 1010 de 2006 en el art 1, art 2, art 4 inciso a, b, d, e ,f, g, h, y art 7 .

Según el Art 7 agrega que Excepcionalmente (sic) un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e Integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Es Injusto (sic) que en Septiembre del año pasado 2014, Ustedes apelaron al sentido de pertenencia y Solidaridad para que todos los empleados les colaboráramos en la recuperación de la información que se borró y necesitaban de nuestra ayuda para la reconstrucción a diario de la información desde Julio de 2014, pues la respectiva copia de seguridad del sistema no se realizó, advirtiéndonos que serían jornadas largas de trabajo donde se laboraron 3 fines de semana sábados y domingos días completos de 8 am a 8 pm y entre semana a veces has(sic) las 9 pm con una hora de almuerzo, advirtiéndonos que dicha labor se haría de forma desinteresada y no habría reconocimiento de Horas (sic) extras, Ustedes se beneficiaron de esta medida y ahora que pido un poco de consideración a mi caso,

Ustedes no tienen la mínima consideración conmigo ni con mis hijos ni con mi familia, la solidaridad debería ser recíproca.

- 3. Por los motivos expuestos en el respectivo derecho de petición con fecha de 25 de mayo del presente año, obtengo una Respuesta (sic) que **parece más evidencia de una persecución laboral** al querer imponer decisiones de traslado sin tener en cuenta mi ser integral, sin analizar los hechos partiendo de la realidad imperante que me rodea, sin que se evidencie el consenso que caracteriza la relación laboral, que no contempla que los riesgos psicosociales también deben ser tenidos en cuenta a la hora de tomar una decisión de tan vital importancia para mi salud física y mental, psíquica y moral, que desconoce derechos de mis hijos menores de edad, que vulnera mis derechos fundamentales laborales, que vulnera mi dignidad y que no procuran mi aptitud de Producción de Trabajo.*

En nuestro país existe un marco normativo para que los empleadores procuren la salud de sus trabajadores. Las normas que reglamentan la obligatoriedad que tienen los empleadores de reubicar a los trabajadores, cuando sus condiciones de salud están empeorando en razón a los riesgos existentes en por su (sic) trabajo; son: El artículo 10 de la Resolución 1016/89

(...)

Así mismo el marco normativo en salud ocupacional, específicamente en los artículos 80, 81 y 84, de la Ley 99/79: artículo 2 de la Resolución 2400/79, artículo 348 del Código Sustantivo de trabajo, el Decreto 614 de 1986, el literal c, artículo 21 del Decreto Ley 1295/94 y numeral 6 de la Circular unificada de 2004, establecen la responsabilidad por parte del empleador de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones óptimas de trabajo.

En concordancia con la normatividad mencionada, el artículo 25 de la Constitución Nacional define como derecho fundamental, el trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Las condiciones mencionadas se materializan mediante la puesta en práctica de las normas de salud ocupacional.

De otro lado, El (sic) artículo 4º de la Ley 776/02 estipula que:

(...).

Para este tema se debe tener en cuenta las disposiciones del artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, que adopta la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", definidos en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006.

La Constitución Nacional y el Código Sustantivo del Trabajo establecen que los derechos a la Seguridad Social y los derechos laborales son ciertos e indiscutibles, no son renunciables y tampoco negociables.

Por lo tanto bajo estas disposiciones legales, el empleador tiene la obligación de reubicar o reasignarle funciones, a los trabajadores, que estén expuestos a factores de riesgo

que empeoren su condición de salud, independientemente del origen de las mismas e incluso aunque no exista recomendación de médico alguno.

Justamente la razón de ser de un programa de salud ocupacional, en su esencia, es procurar el bienestar de todos sus trabajadores, por lo que al trabajador que por su condición de salud, requiera ser reubicado o que se le reasignen funciones, estos procesos deben ser actividades prioritarias, en el cronograma del Programa de Salud Ocupacional de una empresa; como parte de las estrategias de control y prevención de los programas de vigilancia epidemiológica.

El objetivo de la reubicación de puesto de trabajo, es prevenir la ocurrencia de un accidente de trabajo o el agravamiento de las enfermedades del trabajador. En concordancia con la normatividad mencionada, el artículo 25 de la Constitución Nacional define como derecho fundamental, el trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Las condiciones mencionadas se materializan mediante la puesta en práctica de las normas de salud ocupacional.

Para este tema se debe tener en cuenta las disposiciones del artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, que adopta la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", definidos en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006. La Constitución Nacional y el Código Sustantivo del Trabajo establecen que los derechos a la Seguridad Social y los derechos laborales, son ciertos e indiscutibles, no son renunciables y tampoco negociables.

"El artículo 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales - entre ellos el salario-. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada por lo Que (sic) no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del y trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana".

*De acuerdo con varios fallos de la Corte Constitucional, entre ellos las sentencias T-263 y T-960 del 2009 y T-269 y T-554 del 2010, **el nuevo cargo no puede derivar en una violación a la dignidad o una afectación del derecho fundamental al mínimo vital del trabajador***

(...).

Teniendo en cuenta que la reubicación laboral tiene relación estrecha con la estabilidad laboral reforzada se considera importante recordar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y las Sentencias C-531 del 10 de mayo de 2000, T-614 de 2011, T-050 de 2011, T-529 de 2011, T-225 de 2012 de la Corte Constitucional, disposiciones normativas y jurisprudenciales que consagran el fuero de discapacidad

(...)

Quisiera saber si lo anterior se tuvo en cuenta a la hora de tomar la decisión arbitrarla de mi reubicación laboral?, el derecho de petición iba con copla al Copaso hoy COPASST y al comité Obrero Patronal, hasta el momento no he recibido respuesta alguna, silencio que puede dar lugar a muchas interpretaciones y deja en evidencia una falencia más.

- 4. En Medio (sic) del dolor que me causo el escarnio público al que me Sometieron (sic) La Gerencia y Sub Gerencia Administrativa con la actitud pasiva tal vez tolerante del presidente del Consejo de Administración quise ver qué Actividades Preventivas y correctivas de acoso laboral existían al Interior de Coeducadores, si están en un papel lo desconozco lo que sí es claro es que no se están implementando, ni ejecutando mucho menos socializando, para la muestra el silencio del comité Obrero Patronal y el comité de Convivencia laboral ante el hecho bochornoso del cual fui víctima en el seminario de Empleados en Cite Santander el sábado 30 de mayo de 2015, lo cual me deja vulnerable y desprotegida ante una posible próxima retaliación por el contenido de esta carta de renuncia forzada, me veo a obligada a ausentarme de mi sitio de trabajo una vez entregue la oficina al funcionario delegado por Ustedes para recibir la Agenda a mi cargo.*

Según mandato de Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de La Protección Social

(...)

- 5. Referente al incumplimiento de sus Obligaciones Convencionales tomo como referente EL PACTO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO POR COEDUCADORES BOYACA Y SUS TRABAJADORES, debo manifestar que en todo el tiempo (11 años) que estuve a su servicio nunca me hicieron llegar copia de éste cuando es requisito de hacer llegar una copia a cada uno de los partícipes del Pacto Colectivo, eso me pone en la parte frágil de la balanza porque no tengo idea de cómo son las políticas de ascenso, grado de escalafón al que corresponde mi cargo, tampoco de políticas de estabilidad laboral, tampoco sé si hay compromiso de unificar normativa vigente laboral con vigencia de derechos, compromisos en materia de indemnizaciones.*

Pensé en buscar uno cuando supe los comentarios que Usted hizo en el Seminario en Cite en referencia a los estudios que uno realiza y la posibilidad de ascenso en Coeducadores Boyacá.

También porque como se lo manifesté a finales del año pasado cuando le solicite un aumento de sueldo invocando el derecho a trabajo igual salario igual, no tenía certeza cómo son las escalas salariales y bajo qué criterios se establecen mucho menos como se encuentra el escalafón de Coeducadores. Aprovecho para aclarar que en el derecho de petición interpuesto por mí con fecha de 25 de mayo/2015, nunca solicité aumento de sueldo, mencioné sí la solicitud que realice a finales del 2014 con el fin de justificar que estando aquí aun necesitaba de un aumento de sueldo como sería si me iba para Tunja.

Lo que si (sic) hice, fue poner a su disposición el conocimiento adquirido y que en ocasiones Coeducadores subsidio me pareció un gesto de gratuidad con la entidad devolverle atenciones con servicio, también como solución al problema del salario pues se aumentaría el neto pagado por ese concepto y eso ya habilitaría la posibilidad de aceptar la reubicación en Tunja, pero Usted me dio la respuesta que debo tener en cuenta que dentro de la estructura de cargos existentes en la empresa no hay un perfil que coincida con la Maestría en SIG - HESQ, por mi realizada, a lo cual le puedo decir que también tengo formación como Auxiliar Contable del Sena, podría apoyar el are (sic) de contabilidad, soy Administradora de Empresas título que me permite llevar a cabo cualquier función que requiera Procesos Administrativos al Interior de Coeducadores Boyacá y con un curso de profundización en Gerencia Estratégica Responsable y Responsabilidad Social Empresarial que serviría de apoyo en el proceso denominado continuidad del negocio, además de que poseo certificaciones de Auditora Interna en Calidad ISO 9001 y OHSAS 18001 importante para la Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, requerimiento obligatorio para empresas públicas y privadas del territorio, y pues la Maestría en Sistemas Integrados de Gestión me capacita para coordinar la implementación de Sistemas de Gestión y si (sic) Integración, si no estoy mal Coeducadores cuenta con la certificación en calidad y se encuentra en el proceso de adaptaciones del plan de Salud ocupacional a SG-SST, área que hubiese sido de agrado poder apoyar, como se puede dar cuenta poseo muchas competencias que tal vez no se contemplaron a la hora de tomar la decisión del destino de la Reubicación, obviamente ninguna de estas actividades demandan sobreuso de extremidades superiores por lo menos no como es la carga operativa de ser cajera y asesora comercial vez (sic) como era el caso.

Es por lo anterior expuesto que he decidido poner fin a la relación laboral con Coeducadores Boyacá, de forma Unilateral, pues no solo yo he sufrido este agravio mi familia ha tenido que soportar mi tristeza, mi decepción, mi enojo, mi ansiedad de no saber una decisión de parte de Ustedes, mis episodios de insomnio que alteran mi rendimiento laboral, la disposición para llegar a trabajar, miedo a contestar el teléfono por que (sic) puede ser una llamada de retaliación, si lo hicieron en el seminario delante de todo el mundo porque no por teléfono, hasta mi vida afectiva y sentimental se ha visto afectada, el cuadro de cervialgia es más constante producto del stress (sic) laboral que vivo a partir de esa circunstancia, todo eso me ha llevado a que medicina general ordene valoración Psicológica, para aprender a manejar dicha situación porque no es justo que los que ms quiero mis hijos y mi familia sufran los efectos de la persecución laboral que ejercen Ustedes respecto a la imposición caprichosa de mi reubicación en Tunja, no escuchan razones ni propuestas de solución no les importa, el estado de debilidad manifiesta que me otorga el estado Colombiano que me hace acreedora de la Estabilidad Laboral reforzada lo cual implica un trato especial por mis condiciones de salud, que busca garantizar el derecho al mínimo Vital, a un trabajo digno en condiciones justas como derecho fundamental de todas las personas (art 25) y que, en esa medida, ni la ley, ni los contratos, convenios o acuerdos de trabajo "pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, esto referente a que bien sé que en mi contrato de trabajo hay un cláusula donde se pacta la movilidad y que acepto condiciones de salario y cargo, también sé que desde el punto de vista

de subordinación esa discrecionalidad de la cual Usted Goza para hacer movimientos de personal no puede ser ejercida de forma caprichosa y arbitraria ni es omnimoda pues dicha cláusula puede ser revisable solo en las condiciones del artículo 50 del CST, el cual contempla que : Revisión un contrato puede ser revisable siempre "... que sobrevengan Imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica...". Esta posibilidad debe ser interpretada en el sentido que puede ser revisable un contrato que esté vigente, que esté en ejecución.

No voy a llevarme a mi familia a pasar necesidades en una ciudad ajena a nuestras necesidades y costumbres pues con un neto pagado de mi sueldo de \$685.000 dudo mucho poder garantizar por lo menos la misma calidad de vida que tenemos aquí en Garagoa que es un pueblo que se deduce tiene un costo de vida menor al de Tunja, una ciudad capital de departamento que obviamente tiene un costo de vida mayor, tampoco puedo desescolarizar a mi Hijo Mayor pero menor de edad de un momento a otro, puesto que la notificación de condiciones de mi reubicación laboral la recibí el 24 de Junio y debía empezar a ejecutarla el 01 de Julio/2015, tiempo no prudente para poder garantizarles una educación de calidad a mi hijo mayor, la consecución de una vivienda en condiciones dignas para ser habitada y tampoco el tiempo prudente para conseguir niñera y empleada de servicio pues por mis molestias de salud me veo a obligada a pagar por el cuidado del bebe y del servicio doméstico no creo que en días vaya a encontrar alguien confiable como la señora que tengo aquí a mi servicio hace muchos años y que es de mi entera confianza, lo cual me pone a pensar que debo irme sola para Tunja, a tratar de hacer alcanzar el neto pagado de mi sueldo \$685.000 para mantener dos casas, con gastos de manutención, alimentación, vivienda, servicios públicos, transporte, es imposible si lo analizamos desde el principio de realidad, si hago eso empiezo a endeudarme para poder cumplir con los requerimientos de los dos hogares, porque no nos digamos mentiras esa solución de Reubicación vulnera los derechos no solo míos sino también la de mis hijos pues quedan expuestos a pasar necesidades pues los gastos se aumentan en un 800% , tengamos en cuenta que soy la única que tenía un empleo término indefinido pues mi esposo hace un mes quedó sin trabajo, además hay una razón muy poderosa que es el bienestar emocional de mi bebé pues presenta una sintomatología que al pediatra le diagnóstica Hipotonía cerebral simple y no quiero que el trauma que genera la separación de su mamá le pueda ocasionar más en la edad en la que está, en Tunja no le puedo proporcionar los cuidados ni las condiciones de vida que le garantizo aquí en nuestra ciudad de Origen, por estas y las demás razones expuestas en el derecho de petición en mención es que he decidido renunciar pues ese traslado vulnera muchos derechos no solo míos sino de mis hijos menores de edad.

Atendiendo a como se afirmó en sentencia T-881 de 2002 (...)

El incumplimiento de los planes de Salud Ocupacional y de Riesgos laborales es de carácter contractual, lo cual genera Responsabilidades Objetivas (Prestaciones Asistenciales) y Subjetivas (o Culpa Patronal), Civiles, Legales, Administrativas, Laborales y Penales, sin dejar de lado las indemnizaciones a lugar por daños y perjuicios Patrimoniales (Daño Emergente y Lucro Cesante) y Extra-patrimoniales Inmateriales (morales, estéticos y afectivos no solo al afectado sino también a su entorno familiar, afectados por dichas

Inconsistencias, y el daño mayor a la pérdida de la Oportunidad que se interpreta como daño a la vida en relación.

Como es de suponerse agradezco la inmediatez con que se trate lo referente a la respectiva liquidación de prestaciones sociales, e indemnizaciones a las que haya lugar según normatividad vigente y pactadas convencionalmente en el Pacto Colectivo, pues en mi estado de debilidad manifiesta en consecuencia de mi estado de salud, es difícil conseguir empleo y pues esas prestaciones serian mi sostenimiento y el de mis hijos, mientras termina el proceso de rehabilitación y calificación de origen de la enfermedad para poder reincorporarme a la vida laboral sin perjuicios irremediables.

En los anteriores términos queda debidamente motivada y justificada mi decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por hechos imputables a Coeducadores Boyacá, a partir de la fecha.

Comendidamente solicito se me entregue orden para el examen médico de retiro”.

Entonces, la demandante funda su renuncia en los aspectos que sintetizan a continuación:

- a)** tardanza en el envío de la documentación requerida por la EPS, para la calificación de la enfermedad, lo que originó una demora injustificada en el diagnóstico y, que durante la vigencia de la relación laboral nunca se realizó o programó un examen ocupacional periódico.
- b)** El 25 de mayo de 2015, radicó un derecho de petición en respuesta a los oficios del 20 de abril y 12 de mayo del mismo año siendo objeto de comentarios de pasillo, y algunos compañeros de trabajo ya no le daban el mismo trato, circunstancias que en su sentir se tipifican como acoso laboral según la Ley 1010 de 2006.
- c)** Persecución laboral ante la decisión de traslado, dejando de lado que la reubicación laboral tiene relación estrecha con la estabilidad laboral reforzada según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- d) El 30 de mayo de 2015, fue víctima de un hecho “*bochornoso*” en el seminario de empleados realizado en Cite- Santander y desconoce si se aplica la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.
- e) Incumplimiento de obligaciones convencionales, toda vez que nunca le “*hicieron llegar copia*” del pacto colectivo suscrito entre Coeducadores y sus trabajadores, lo que impidió conocer las políticas de ascenso, grado de escalafón, estabilidad laboral y, compromisos en materia de indemnizaciones.

Ahora, observa la Sala que en el caudal probatorio obrante en plenario se encuentra el historial clínico de la actora, desde el **18 de febrero de 2015**, en el que la demandante consulta por un cuadro clínico de 5 días de evolución dolor intenso en región carpiana derecha, comprometido en todo el antebrazo y se requiere valoración por ortopedia y medicina laboral (*fol. 42-43*); obra la recomendación de ortopedia del **9 de marzo de 2015, con reubicación laboral definitiva**. Posteriormente, el **18 de marzo de 2015**, la EPS SaludCoop, requirió a Coeducadores Boyacá, para que allegara los documentos necesarios para realizar la calificación de origen de la Patología Síndrome del túnel carpiano bilateral; además, remitió las recomendaciones laborales para la trabajadora por el **término de 6 meses**, donde se sugirió **una reubicación laboral temporal** que le permita alternar tareas (*fol. 52-56*); y, el dictamen de origen de la capacidad laboral No. 772016 del 18 de marzo 2016(*Fols. 101-106*),, donde calificó al síndrome del túnel del carpo colateral como **de origen laboral**.

A folios 145-146, obra el **Oficio del 20 de abril de 2015**, por medio del cual el Gerente General y la Subgerente Administrativa de Coeducadores Boyacá, informan a la demandante sobre la reubicación laboral en los siguientes términos:

“debe hacerse una reubicación laboral donde no continúe ejecutando las labores que más afectan su estado de salud, como son según expresa textualmente un párrafo de las recomendaciones de la EPS: “Teniendo en cuenta que su cargo es AUXILIAR DE AGENCIA , y que sus funciones son: recibir depósitos y entregar dinero por retiros y digitar actividades para las que requiere realizar movimientos repetitivos con miembros superiores, se sugiere una reubicación laboral temporal que le permita alterar tareas por cada hora de trabajo, que brinde descanso a miembros superiores implementando pausas activas.”

En la mencionada comunicación también se le indicó a la activa que, evaluadas las alternativas para la solución del asunto, la única posibilidad viable de reubicación era la sede principal de la ciudad de Tunja, en donde se está gestando una reestructuración organizacional y que, por lo tanto, se esperaba que definiera la fecha en la que esté ***“Dispuesta para iniciar este traslado y que ojalá sea los más pronto posible para su bienestar.”*** Y por cuanto en la Oficina de Garagoa solo se cuenta con un funcionario.

De la misma manera, obra el Comunicado Interno del **12 de mayo de 2015** (folios 147-148), donde el Gerente General y la Subgerente Administrativa de la llamada a juicio, le manifiestan a la trabajadora que no puede sobrepasar la jornada legal de 8 horas diarias, y que en su caso particular comprenden *“sus problemas de salud y los del niño”* y le reiteran la disposición de conceder todos los permisos necesarios para atender esos asuntos, asistir a terapias y controles. Además, se le indica que la sede central está dispuesta a prestar apoyo en la digitalización del acumulado de créditos y actualización de datos en aras de evitar esfuerzos innecesarios que puedan empeorar su estado de salud; y para que también se apoye de los elementos que se le han enviado, como la máquina cuenta billetes.

Igualmente, le manifiestan que no resulta posible nombrar otro funcionario en la sede de Garagoa, debido a que los estudios demuestran que la oficina no admite otro costo adicional y se insiste en la fecha que estaría

dispuesta al traslado, donde se le reasignará un puesto de trabajo que no demande mucho ejercicio manual y pueda asistir a los controles y terapias, Conjuntamente para que manifestara la data en que asistiría al centro de medicina laboral, para la asignación de cita, pues los costos de consulta y desplazamiento los asume la cooperativa.

El **12 de mayo de 2015** (*folios 149*) la Subgerente Administraba de la demandada informó a la demandante que se asignó a una delegada para elaborar la matriz de peligros y evaluación del puesto de trabajo en la Agencia de Garagoa.

Además, obra el comunicado interno **del 25 de mayo de 2015** (*fol. 150-152*), suscrito por la demandante y remitido al Sub- Gerente Administrativo de la pasiva, en respuesta a los **Oficios del 20 de abril y 12 de mayo de 2015**, en donde solicita se agilice el envío de la documentación a medicina laboral, y se analice la posibilidad de nombrar otro auxiliar para la agencia, **o una mejora salarial que tuviera en cuenta su perfil y experiencia profesional, pues de esa manera contemplaría la posibilidad del traslado**, ya que aduce que solo así, se garantizaría la misma calidad de vida y la de su familia.

También, se advierte que la demandada emitió respuesta al anterior comunicado suscrito por la actora con **Oficio del 19 de junio de 2015** (*fol. 153-155*), donde indica que la información fue enviada a medicina laboral de la EPS, y solo falta la evaluación del puesto de trabajo, la cual está a cargo de la ARL, quienes indicaron que el proceso está en curso. Frente a la solicitud de nombramiento de un auxiliar, cambio de cargo y aumento de salario, el empleador indicó:

a.- La cooperativa tiene una estructura predeterminada en la que clasifica a sus oficinas de acuerdo con el número de asociados y volumen de operaciones y en ese orden existen:

Oficina Principal: Tunja (*con mayor número de empleados*).

Oficina Tipo A: Chiquinquirá, Duitama y Sogamoso (*con 2 funcionarios*).

Oficina Tipo B: Garagoa entre otras (*con 1 funcionario*).

b.- Los salarios están definidos y parametrizados por cargo, sin que se tenga establecido que con ocasión de los estudios culminados se aumente el salario de los trabajadores; y dentro de la estructura no hay un perfil que coincida con la maestría en SIG-HESQ.

c.- En el análisis salarial, se indica que la remuneración de la demandante está por encima de los demás auxiliares. Y que luego de evaluar las posibilidades y de buscar el mejoramiento al estado de salud, según las recomendaciones de medicina laboral, será reubicada por el termino de 6 meses desde el 1 de julio de 2015, en la sede central de Tunja en el **cargo de Auxiliar de Control Interno**, donde no ejecutará funciones que impliquen movimientos repetitivos o labores que puedan afectar sus miembros superiores, donde se mantendría la misma remuneración.

Entonces, las pruebas documentales previamente referenciadas evidencian un cruce de correspondencia entre la actora y la demandada en la cual se aduce una desmejora en las condiciones de trabajo, personales y familiares de surtirle el traslado a la ciudad de Tunja, mientras que la Cooperativa ratifica la orden de traslado en cumplimiento de las recomendaciones laborales realizadas por la EPS. En razón a ello, la trabajadora dio por finalizado el contrato de trabajo por justa causa imputable al empleador.

Ante lo cual, la Sala encuentra que las razones de la pasiva para ordenar el traslado de la actora no se fundan en un capricho o actuar arbitrario, toda vez que tal determinación se encuentra plenamente justificada, pues fue la entonces EPS SaludCoop, quien remitió las recomendaciones laborales para la

trabajadora, donde sugirió **una reubicación laboral temporal por el término de 6 meses** que le permitiera alternar tareas; cometido que no podría surtir en la sede de Garagoa, por cuanto en esta oficina solo labora **un funcionario** según la estructura de la entidad cooperativa.

Luego, la Sala no comparte las conclusiones a las que arribó el Juez de Instancia, como quiera que la pasiva fundó su actuar en las recomendaciones médicas realizadas a la demandante. Además, quedó visto que con posterioridad a la renuncia de la trabajadora, el empleador convocó a la activa ante el Ministerio de Trabajo, diligencia que se desarrolló el 23 de julio de 2015 (*fol. 680-681 C-2*) donde se le propuso un incremento salarial de \$300.000, con el fin de lograr el traslado a la ciudad de Tunja, propuesta que la demandante tampoco aceptó; circunstancia que se corrobora con lo manifestado en el interrogatorio de parte vertido por la convocante a juicio y por los dichos de la testigo Martha Helena Flórez (*Min 01:58:58*).

De otra parte, **frente a la tardanza en el envío de la documentación requerida por la EPS** para la calificación de la enfermedad (*señalada en el hecho No. 1 de la renuncia*), se advierte que la misma fue remitida mediante oficio del 10 de junio de 2015, al Departamento de Medicina Laboral de la EPS Saludcoop (*fol. 562-564*). Ahora, si bien es cierto, existe una demora en la remisión de las mismas, toda vez que la solicitud fue realizada desde el 18 de marzo del mismo año, también se advierte que a la par, la pasiva realizó un cambio en el manual de responsabilidades, competencias y recomendaciones para la trabajadora, con el objeto que no tuviera excesivo movimiento en sus miembros superiores según las recomendaciones del ortopedista tratante; donde también le indica que tiene todos los permisos para que pueda asistir puntualmente a terapias, controles, citas médicas y exámenes ordenados por los respectivos especialistas; y, que conjuntamente debía realizar las pausas activas con los intervalos formulados, sin realizar cargas que sobrepasen el peso recomendado (*fol. 557*).

Ahora, la pasiva informó a su trabajadora que la tardanza en el envío de la documentación obedeció a que inicialmente la petición no llegó a la subgerencia; que posteriormente, se dio el receso de semana santa, y que en aras de entregar la información completa y adecuada para la calificación del origen de la enfermedad, desarrolló las consultas y actividades necesarias para la remisión de la misma (*fol. 554*). Circunstancia que por sí sola, no denota incumplimiento sistemático o violación grave a sus obligaciones como empleador, pues nótese que realizó distintas actuaciones encaminadas al bienestar de la actora y acordes con la patología que padece. Luego, dicho argumento **no** se enmarca dentro las causales descritas en los numerales 4, 6 y 8 del artículo 62 literal B del CST, para que se pueda tipificar justa causa atribuible al demandado para dar por terminado el contrato de trabajo.

1.2.- Del *ius variandi*.

Debe señalarse que esta es una facultad del empleador que deviene de la ley laboral, la cual no es omnímoda ni absoluta, y encuentra su límite en las condiciones mismas del trabajo, los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales, lo que no se advierte violentado en el asunto estudiado.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que el *ius variandi* es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador. (*Consultar sentencia CSJ SL16964-2017*).

De manera que, el *ius variandi* es una potestad legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empleador pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de su organización, y mientras la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o lo desmejore en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar, es dable entender que dicha variación obedece al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *ius variandi*, sin que ello implique una modificación del contrato de trabajo, ni vulneración del mismo y menos violación de derecho alguno.

Así, no se evidencia que quien alega haber sido desmejorada en sus condiciones, verdaderamente lo hubiera sido; o que las condiciones personales y familiares del traslado fueran de tal magnitud que le hubieran impedido materialmente acceder a la orden del empleador; pues no es suficiente con la simple oposición o malquerencia del traslado para tornarlo en ilegítimo e inaplicable, siendo que la ausencia de voluntad del trabajador no supone invalidación de la facultad de *ius variandi* que le asiste al empleador, siempre y cuando no comprometa de forma efectiva los derechos constitucionales y legales. Al respecto consultar Sentencia Radicación No.47125 14 de noviembre de 2018.

Luego, aunque la actora señaló que el traslado afectaba de manera grave sus finanzas, unidad familiar y derechos fundamentales, tal circunstancia constituye una hipótesis ausente de demostración, toda vez que no cumplió materialmente la orden de traslado de lugar de prestación del servicio, más aun cuando sus condiciones laborales permanecerían con funciones acordes a la patología que presentaba y un incremento salarial, lo que en ningún evento denota menoscabo y detrimento de sus derechos. Valga señalar que la demandante pretendía que se nombrara a otro auxiliar en la Oficina de Garagoa, pedimento que no resultaba posible, pues como ha quedado visto en la estructura de la entidad solo se prevé un funcionario para dicha plaza.

Se concluye en este aspecto la equivocación del *a quo*, al tener por probado una desmejora en las condiciones laborales de la demandante, toda vez que ha quedado demostrado que la pasiva garantizaba condiciones económicas superiores a las que disfrutaba, con funciones en cumplimiento de las recomendaciones laborales ordenadas por la EPS.

1.3.- Amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Critica la censura que se encontraba amparada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues ostenta una pérdida de capacidad laboral severa superior al 40% y debido a que no se acudió al Ministerio del Trabajo para solicitar el permiso para despedir, tal omisión origina su ineficacia.

Al estar elucidado que la terminación del vínculo laboral se gestó por decisión de la trabajadora, la Sala desestimaré **la pretensión de reintegro derivada de la renuncia**, al igual que la fundamentada en la situación de discapacidad del demandante, por cuanto la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **opera en relación con los despidos, no frente a dimisiones**, conforme lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1451-2018 Radicación No.44416.

De modo que, no es posible colegir que el despido se presume discriminatorio, pues fue la demandante quien decidió a *motu proprio*, darlo por terminado. Tampoco, resultaba posible por parte del empleador solicitar el permiso para despedir ante el Ministerio de Trabajo, ante la renuncia irrevocable e inmediata de la trabajadora.

De otro lado, cabe destacar, que frente a la argumentación contenida en escrito de renuncia, referentes a conductas de acoso laboral, no se advierte que las conductas que reprocha y a las cuales hace mención como comentarios en

los pasillos y socialización de sus peticiones en público, hubieran sido objeto de denuncia o queja instaurada ante la autoridad administrativa, judicial o de control competente, a efectos de verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas contenidas en la Ley 1010 de 2006.

Además, nótese que el Presidente del Comité de Convivencia de Coeducadores certificó que “*no se encontró registro de queja alguna por acoso laboral o similar que haya presentado **DEISY YOMARA LEGUIZAMO PARRA***”(Fol. 652). De manera que, en el plenario no se encuentran acreditadas las conductas de acoso que endilga la demandante en su dimisión, por lo que se concluye que sus dichos fueron enunciaciones no susceptibles de comprobación.

Frente al incumplimiento de obligaciones convencionales, específicamente a que nunca le “*hicieron llegar copia*” del pacto colectivo suscrito entre Coeducadores y sus trabajadores, la demandante no demostró que hubiese solicitado una reproducción de éste, y que el mismo no le fuera entregado; pues valga reiterar que en el caso analizado, **es la activa quien tiene la carga probatoria de demostrar que efectivamente los hechos generadores de la terminación laboral concurren.**

Adicional a lo dicho, no resultan aplicables al asunto debatido las sentencias enunciadas en la alzada (T-22 de 2012, T-041 de 2014, T- 383 de 2014 y SU 049 2017), pues si bien, el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas con afectación en su salud que les impide el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, se itera que, en el presente asunto el contrato de trabajo terminó por voluntad libre y espontánea de la trabajadora y no por disposición de su empleador.

Por lo analizado, la Colegiatura concluye que no le asiste razón a la parte actora frente a los planteamientos que sustentan la petición de **reintegro**, análisis que además conlleva que se revoque **la indemnización por despido injusto** (*punto de apelación de la demandada*), al no demostrarse el despido indirecto reconocido en primera instancia.

1.4.- De la reliquidación de prestaciones sociales, por la no inclusión de prima de la prima de navidad consagrada en el pacto colectivo.

Manifiesta el apelante que en la liquidación de las prestaciones sociales no se incluyó **la prima de navidad** contemplada en el pacto colectivo. Fundamenta su alegato en que el salario constituye toda la prestación periódica que percibe el trabajador; además, no comparte que se hubiese concluido que solamente se suscribió un pacto colectivo de trabajo, cuando la pasiva al contestar el hecho 12, aceptó que antes del inicio de la relación laboral se habían suscrito otras convenciones, y por tal razón, deben liquidarse todas las prestaciones sociales teniendo en cuenta el aludido factor.

Al respecto, la parte actora allegó como fuente su reclamación el Pacto Colectivo de Trabajo (*fol. 305-316*), suscrito entre la Cooperativa de Educadores de Boyacá-Coeducadores y sus trabajadores, el cual tuvo vigencia desde el **1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016** (*fol. 315*), de modo que resultaba válido inferir que las mencionadas **erogaciones laborales** serían las causadas dentro de dicho interregno, pues aunque la convocada a juicio acepte que “*ha suscrito pactos colectivos de trabajo, desde antes del inicio de la relación laboral con la demandante*” (*fol. 383*), de tal afirmación **no** es posible deducir que en anteriores convenciones se reconocieron esas prestaciones, ya que nada se dijo que las mismas.

Entonces, en la **Cláusula Sexta de la convención se encuentra la prima de navidad**, donde se indica que el empleador se compromete con sus

trabajadores a sufragar una prima de navidad equivalente a una mensualidad promedio que se cancelará durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, **sin que hubiese consagrado que la misma constituye factor salarial.**

Caso distinto ocurre con la **prima de vacaciones-cláusula séptima-**, donde señaló expresamente que “*constituye factor de salario para todos los efectos relacionados con el reconocimiento y pago de prestaciones sociales del trabajador*”. Ante lo cual, se observa que el *a quo*, estableció que la demandante tenía derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales con este factor salarial; razón por la que verificó si ésta fue liquidada desde el año 2015, conforme a los criterios contenidos en la cláusula séptima. Y, arribó a la conclusión que desde dicho interregno se dio aplicación al pacto colectivo frente a esa prestación, es decir que la misma venía siendo liquidada, conclusión que no fue objeto de apelación, y por ende no se analizará en esta instancia judicial.

Frente a la **prima de navidad**, debe señalarse que, los artículos 127 y 128 CST, consagran que constituye salario todo aquello que remunere directamente la prestación del servicio, en tanto la segunda normativa permite acordar, válidamente, la desalarización de determinados pagos que realiza el empleador al trabajador, con la finalidad de que no se constituyan en factores para liquidar prestaciones sociales y/o indemnizaciones, siempre y cuando, no sean pagos que se realicen con la finalidad de remunerar de manera directa la labor del trabajador.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL1798-2018, la Corte Suprema de Justicia precisó:

“En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus

*funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto **expresamente** que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).”*

Así, en criterio de la Sala los beneficios de carácter extralegal contenidos en el Pacto Colectivo de Trabajo suscrito entre Coeducadores y sus trabajadores, con vigencia del **1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016**, dispuso expresamente cuales son los beneficios que constituyen factor salarial para el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, donde no se incluyó la **prima de navidad**, por lo tanto, no resulta procedente su reconocimiento, por ende el cargo no tiene vocación de prosperidad.

B.- De la Parte Pasiva de la Relación Jurídico Procesal.

1. Culpa del Empleador

Inauguralmente, conviene precisar que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del C.S.T., además de la ocurrencia del riesgo -enfermedad o accidente-, en este caso la enfermedad laboral denominada “*síndrome del túnel del carpo bilateral, epicondilitis media y lateral bilatera*, debe estar “*suficientemente comprobada*” la culpa del empleador.

De modo que, corresponde a la demandante probar suficientemente la culpa del empleador en la ocurrencia de la enfermedad profesional, por

incumplir con la obligación de seguridad y protección para con los trabajadores, de conformidad con lo estatuido en el artículo 56 *ibídem*. A la vez, se debe tener en cuenta, **que exista un nexo causal entre el hecho que cause el daño y la culpa del empleador**, para poder obtener condena favorable por este concepto.

Luego, **la demostración de la culpa del empleador, corresponde asumirla al demandante**, lo que significa que, verificada la omisión de la convocada a juicio en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera para la obligación de indemnizar los perjuicios causados a su trabajador.

En el *sublite* se tiene que la demandante prestó sus servicios a la **Cooperativa de Ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá**, para desarrollar las siguientes labores:

1. Promocionar y asesorar a los asociados que llegaban a la oficina sobre el portafolio de servicios de la Entidad, tanto de la actividad financiera como de la Multiactiva (Recreación).
2. Recibir los pagos y depósitos de los asociados para abonos de obligaciones, aportes, depósitos de Ahorros y CDATS. Así mismo, recibir los pagos por los servicios del centro Recreacional que ocasionalmente llegaban a esa agencia.
3. Cancelar los retiros de Ahorros solicitados y los programados desde la sede Central, para cancelación de servicios públicos y otros gastos menores que se llegaran a generar.
4. Elaborar diariamente los arqueos de Caja apoyada en el aplicativo del módulo, y hacer las respectivas consignaciones bancarias, si fuese necesario.
5. Conciliar la cuenta bancaria de la Agencia.
6. Manejar las claves de la Caja fuerte, alarma y las llaves adecuadamente a fin de custodiar los bienes y títulos valores que se tienen asignados a dicha agencia.
7. Realizar radicación y pre-análisis de solicitudes de crédito presentadas por los asociados, y subirlas al sistema para el estudio y aprobación respectiva por parte de los analistas de crédito en Tunja y posterior desembolso en la agencia, de acuerdo a la forma de pago solicitado por el asociado : si es novación , el sistema liquida y

produce el comprobante de ingreso para cancelar el crédito anterior; si lo quiere en su cuenta de Ahorros, el sistema lo traspasa a la respectiva cuenta y si desea cheque, igualmente el sistema emite el cheque automáticamente.

8. Diligenciar el formato para transporte de valores mensualmente, para enviarlo vía correo electrónico a Tunja.

9. Entregar los plásticos de Tarjetas Débito a los asociados, para activarlos en el sistema para manejo de las cuentas de ahorros en los Cajeros automáticos, disminuyendo así las transacciones en oficina.

10. Recibir los papeles de afiliación de nuevos asociados para remitirlos a Tunja en donde son aprobados, aceptados como afiliados e ingresados al Sistema de la organización.

11. Requerir al asociado para que diligencie el Formato de Origen de fondos en transacciones mayores o iguales a \$10.000.000.

12. Digitalizar la información tramitada en su agencia y remitirla a la sede Central de Tunja, para su revisión y custodia.

13. Mantener en perfecto orden y aseo su puesto de trabajo.

Asimismo, se estableció que fue diagnosticada con epicondilitis lateral, media y síndrome de túnel carpiano, padecimientos que fueron calificados por la Junta Regional de Calificación Invalidez de Boyacá como de origen laboral con una pérdida de capacidad de 41.84%, con fecha de estructuración del 22 de febrero de 2016 (*Fols. 2099-2101*).

Entonces, el eje central de la demandante para la condena pretendida se centra en el **incumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional** en la realización de exámenes periódicos ocupacionales durante la vigencia de la relación laboral.

Para desatar dicho planteamiento, resulta oportuno traer a colación los criterios plasmados por la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL1174-2019 del 3 de abril de 2019**, en el que se ocupó de analizar un asunto donde se pretendía la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, “*por enfermedad*

profesional ante la falta de medidas de prevención e incumplimiento de normas en Salud Ocupacional”, la cual se trae in extenso para mayor claridad:

“ (...)

*Descartado el error de orden jurídico, corresponde ocuparse de los ataques por el sendero de los hechos, **que se concretan en que el Tribunal se equivocó al dejar de advertir, contra la evidencia, que la empresa no fue diligente en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ni en la adopción de medidas específicas para paliar el estado emocional y mental del trabajador.***

*Dicho de otra manera, el problema planteado en sede extraordinaria apunta a determinar si, en efecto, el juez colegiado valoró con error o ignoró las pruebas que acreditan que el empleador, **por acción o por omisión, contribuyó a la generación y/o agravamiento del estado de salud mental del trabajador, como causa directa del suicidio.***

El examen médico de ingreso (fl. 18), denunciado como mal apreciado, da cuenta de que el 14 de febrero de 1996, a la edad de 33 años, el señor Pedraza Acuña fue valorado como «apto para el trabajo» y se describió su estado general como «bueno, consciente, orientado, colaborador». Así las cosas, de este medio de convicción solo puede deducirse que al comienzo de la relación, el trabajador se encontraba sano, sin que esa óptima condición de salud resulte suficiente para persuadir a la Sala de que a partir de allí, el juez colegiado debió entender que el deterioro mental del trabajador se originó con ocasión del desempeño laboral.

Las Resoluciones 058-05 y 087-05 (fls. 190-210) -denunciadas como mal apreciadas-, así como la Resolución 004700 de diciembre de 2005 (fl. 903) -señalada como pretermitida-, todas proferidas por el Ministerio del Trabajo, exponen, en general, la manera en que esta autoridad administrativa decidió sancionar a la demandada, como resultado de su percepción sobre el incumplimiento o inobservancia de las «medidas de seguridad y protección, requeridas en el caso del señor RAÚL PEDRAZA ACUÑA».

*Ahora bien, el hecho objetivo que se desprende de estos medios de convicción **consiste en la imposición de la referida sanción.** Lo demás, corresponde al recuento de la investigación y a las consideraciones expuestas por el Ministerio del Trabajo, por manera que mal podría afirmarse, como lo pretende la censura, que esto último pueda catalogarse como hechos demostrados en el proceso, indicativos de culpa patronal en cabeza de la empresa accionada, **en tanto eso equivaldría a ignorar que proceden de una actuación administrativa, que tan solo corresponde a un elemento más de convicción y que, desde luego, no produce efectos de cosa juzgada sobre la cuestión debatida.***

*Dicho de otro modo, la percepción de la **autoridad administrativa sobre lo que le manifestó el querellante,** los testigos y el investigado, así como sobre los documentos que tuvo a bien estudiar, todo ello de cara a los supuestos normativos que invocó en sus resoluciones, son vinculantes para los administrados de acuerdo con los efectos que la ley asigna a los actos de la administración, sin perjuicio de los controles a que haya lugar ante la jurisdicción competente, **pero ello no puede traducirse en que el juez laboral, en aplicación del principio de libre apreciación probatoria, no pueda apartarse de lo concluido en sede administrativa y llegar a sus propias conclusiones en punto al litigio sometido a su escrutinio.***

*Además, importa destacar que una de las principales razones que motivó la imposición de la multa, estribó en que «el Comité Paritario de Salud Ocupacional no adelantó ninguna investigación con relación al in suceso (sic) acaecido el día 7 de abril de 2003 sobre la muerte (...) como también quedó demostrado que dicho Comité no se reunía tal como lo señala la resolución 2013 de junio 6 de 1986» (fl. 198); **aunque reprochables, estas conductas en estricto sentido, no son demostrativas de la culpa de la empleadora en la decisión de quitarse la vida que adoptó el trabajador (...)**» Negrilla y Subrayado de la Sala.*

El anterior criterio jurisprudencial permite a la Sala colegir, que si bien el Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa sancionó en dicha oportunidad al empleador con la imposición de una multa como resultado de su percepción sobre el incumplimiento o inobservancia de las medidas de

seguridad y protección; no obstante, tal circunstancia no puede catalogarse por sí sola, como hecho indicativos de culpa patronal.

En el asunto que ocupa la atención de la Sala, el Juzgador de Primer Grado, estableció que existía culpa comprobada del empleador en la patología de la trabajadora, ya que en su sentir durante la relación laboral no se realizaron evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, según lo dispuesto en las Resoluciones Nos. 2346 del 2007 y 1016 del 1989, a fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de sus consecuencias.

Aunque es incuestionable el padecimiento de la actora y que se trata de una enfermedad de origen profesional, y que la **Resolución No. 2346 de 2007**(*Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.*), consagra tres tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador, entre las que se encuentran:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.

Las anteriores evaluaciones hacen parte del programa de salud ocupacional de los sistemas de gestión que debe desarrollar el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud, según las directrices del Ministerio del Trabajo.

En el presente asunto, se observan las evaluaciones de ingreso y egreso realizadas a la demandante (*fol 529*), también obra el certificado médico ocupacional periódico (*fol 528*), aunque no se advierte con una periodicidad temprana. Y, valga precisar que en la Resolución No. 2346 de 2007, define en

su artículo 5³ que las Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas o por cambios de ocupación; no obstante, **no se advierte que las programadas consagren un lapso específico**, pues *estas se realizan de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador.*

Tampoco al Resolución No. 1016 del 1989, estipula ningún tiempo para su realización. Luego, no sería factible, exigir al empleador con base en dichas normativas un tiempo específico para su realización.

En lo que lo que respecta a las evaluaciones médicas ocupacionales por cambios de ocupación, como su nombre lo indica, estas se adelantan “*cada vez que se cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral,*

³ “**ARTÍCULO 5o. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS.** *Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.*

A. Evaluaciones médicas periódicas programadas

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

B.- Evaluaciones médicas por cambios de ocupación

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que la nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

PARÁGRAFO. *Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.*”

funciones, tareas y exposición a nuevos o mayores riesgos”, circunstancia que no acontece en el presente asunto, por cuanto como ha quedado visto en el decurso del proceso la demandante siempre desempeñó la misma labor y no aceptó el traslado hacia a la ciudad de Tunja.

También, se observó que a la demandante le fue suministrada una máquina cuenta billetes para evitar maniobras repetitivas, ha tenido colaboración eficaz en el tratamiento a la patología, pues se le concedió permiso para asistir a terapias y controles; apoyo en la digitalización de créditos y actualización de datos en aras de evitar esfuerzos innecesarios que puedan empeorar su estado de salud; asignación de un puesto de trabajo donde no realice mucho ejercicio manual y realice las pausas activas.

Aunado a que la convocada a juicio aportó el reglamento de higiene y seguridad industrial (*Fol. 958*); el programa de salud Ocupacional del 2011 (*Fol. 962*); el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST (*Fol. 1010-1073*), y se observa que el numeral 4.8., entre otros consagra el programa de medicina preventiva y del trabajo que *“tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud de trabajo, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde a sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo (Art. 10 Res. 1016 de 1989) (Fol. 1010-1043), ”*; Panorama de factores de riesgo administrativo (*Fol. 1074-1154*)”; Actas de reunión del Comité Paritario (*Fol. 1597-1604, 1694-1699, 1709-1711*); reportes de actividades de promoción y prevención (*Fol. 1605, 1624, 1631, 1631*).

Luego, el análisis del material probatorio previamente enunciado, no se logra advertir la comprobación de la culpa patronal que se endilga a la pasiva, pues aunque el daño a la salud de la demandante se generó durante el tiempo que estuvo vinculada a la Cooperativa convocada al juicio, no es posible concluir que el examen ocupacional evitara la enfermedad que padece; pues si

bien, no se advierte una realización constante de los exámenes ocupacionales programados, se itera que las Resoluciones Nos. 2346 de 2007 y 1016 de 1989, no se indica la frecuencia o periodicidad de su realización. Además, una aparente inobservancia de las medidas de salud ocupacional contenidas en las resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa, no significa *per se* que tal circunstancia pueda catalogarse por sí sola, como hecho indicativo de culpa patronal.

Tampoco se demostró que exista un nexo causal entre el hecho que cause el daño y la culpa del empleador, pues no es posible colegir que de realizarse evaluaciones médicas ocupacionales periódicas de manera constante, tuviera tal relevancia que previniera las afectaciones que padece la trabajadora, pues se reitera que la responsabilidad implica que no solo se establezca el daño a la salud del trabajador con ocasión del trabajo, sino que también se demuestre el incumplimiento, por parte del empleador, de los deberes de protección y seguridad, es decir tomar las medidas adecuadas en atención a las condiciones generales y especiales del trabajo, para evitar menoscabo a la salud e integridad a causa de los riesgos laborales.

En contraposición se tiene que la demandada cumplió con la carga procesal de demostrar que actuó con diligencia, precaución y cuidado, para resguardar la salud e integridad de su trabajadora, de modo que cumplió con sus obligaciones generales de protección y seguridad previstas en el art. 56 del C.S.T. y las especiales consagradas en el art. 57 *ibídem* numerales 1º y 2.

Bajo los anteriores razonamientos se impone **MODIFICAR el numeral primero, y se REVOCAN los numerales cuarto, quinto, sexto y noveno de la sentencia impugnada.**

COSTAS. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante (*en caso de existir controversia*), las de primera se revocan y se condena a la actora.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Modificar el numeral **Primero** de la sentencia, en el sentido de precisar que el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral de la trabajadora, sin causa atribuible al empleador.

SEGUNDO: Revocar el numeral **Cuarto**, por medio del cual se condenó a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Educadores de Boyacá- Coeducadores Boyacá a la indemnización por despido injusto. En su lugar, se absuelve de tal pretensión.

TERCERO: Revocar el numeral **Quinto**, que declaró la culpa comprobada de la demandada. En su lugar, se absuelve de tal pretensión.

CUARTO: Revocar el numeral **Sexto**, por medio cual se condenó a la pasiva a los siguientes conceptos: indemnización plena de perjuicios, lucro cesante consolidado, lucro cesante futuro y perjuicios morales. En su lugar, se absuelve de tal pretensión.

QUINTO: Revocar el numeral **Noveno**, que condenó en costas a la demandada. En su lugar, se condena en costas a la parte demandante.

SEXTO: Confirmar los demás numerales.

SÉPTIMO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante (*en caso de existir controversia*)

OCTAVO: Devuélvase por Secretaría el expediente al juzgado de origen, dejando las constancias de rigor.

Las partes se notifican en ESTRADOS.

Los Magistrados,

JULIO ENRIQUE MOGOLLÓN GONZÁLEZ

FANNY ELIZABETH ROBLES MARTÍNEZ

MARÍA ISBELIA FONSECA GONZÁLEZ