

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 107

(Aprobado mediante Acta del 26 de julio de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	María Gladys Campo Valencia
Demandado	Banco Caja Social
Radicado	76001310500120180027601
Tema	Contrato de Trabajo, despido indirecto, indemnización y perjuicios morales
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 26 de septiembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño** y **Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia 117 del 7 de mayo de 2019, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **María Gladys Campo Valencia** contra **Banco Caja Social**.

ANTECEDENTES

Para empezar, la demandante pretende que se declare que entre ella y el Banco Caja Social surgió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de febrero de 1995 hasta el 15 de julio de 2017, en consecuencia, que se condene al demandado al pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST, a los perjuicios morales y las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, ingresó a laborar con el Banco Caja Social el 13 de febrero de 1995, desempeñándose como auxiliar de cafetería, que primero estuvo en el que quedaba ubicado por la avenida paso ancho y luego en el que queda en el sector la luna, que allí conoció a Eduardo Burgos (subgerente), que fue quien cometió los actos de acoso (sic), que el trabajo era insuficiente, que siempre recibía insultos de su parte.

Que, debido a esa situación acudió al área de recursos humanos para pedir traslado de zona, que la ubicaron en la oficina que queda ubicada en el barrio Belalcázar desde 1999 hasta el año 2003, que luego solicitó traslado para el barrio el poblado debido a que el esposo se encontraba en regulares condiciones de salud, que una vez cerrada esta sede, la reubicaron en la oficina comercial norte en el 2006 hasta el 2014 y luego, debido a las condiciones de salud de su esposo, solicitó de nuevo traslado y la ubicaron en el barrio la independencia.

De igual forma, refirió que estando en el poblado empezó a recibir malos tratos de parte de Alejandra Sánchez (subgerente), pero que todo empeoró cuando llegó el señor Eduardo Burgos a esa oficina, que se incrementaron los malos tratos, que debido a un sangrado en sus partes íntimas (sic) le realizaron una biopsia y que le diagnosticaron exocervicitis crónica y que el tratamiento consistía en la realización de 5 cauterizaciones, que se las programó la EPS.

Asimismo, informó que debía pedir permiso para poder acudir a los controles, pero que el acoso era de tal entidad que se los negaron, que perdió citas y que sufrió un colapso nervioso grave (sic), que por esta razón presentó la carta de renuncia y que considera que lo fue bajo la modalidad de despido indirecto, pues ello le causó daños emocionales graves.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, el Banco Caja Social se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que la demandante presentó su renuncia de manera legal,

libre y voluntaria. Propuso las excepciones de inexistencia de la acción, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción, falta de causa en las pretensiones, inexistencia de perjuicios morales, inexistencia de conductas configurativas de acoso laboral, pago, buena fe, compensación, prescripción y la innominada o genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Primera Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 117 del 7 de mayo de 2019, declaró probadas las excepciones propuestas, en consecuencia, absolvió a la demandada de la pretensión y condenó en costas a la demandante, fijó como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Lo anterior fundamentada en que, no existe controversia frente al contrato de trabajo a término indefinido que inició el 13 de febrero de 1995 que finalizó el 15 de julio de 2017, que la demandante se desempeñó como auxiliar de cafetería, que recibía como remuneración la suma de \$160.000, hizo lectura del artículo 61 del CST, hizo referencia al 62 y lectura del párrafo y del 64 ibidem. Frente al despido indirecto, hizo lectura de un aparte de la sentencia con radicación 13648 de 2001.

Al descender al estudio del caso, manifestó que se aportó carta de terminación del contrato del 15 de junio de 2017 (hizo lectura), indicó que los hechos plasmados en ese documento no fueron admitidos por la demandada, por ende, la juez consideró que esta entidad tenía pleno conocimiento de la renuncia presentada por la demandante y los motivos.

Al continuar realizando la valoración de la prueba y en aras de establecer si los hechos que adujo la demandante en el oficio de terminación del contrato eran ciertos, refirió que se aportó la historia clínica de octubre de 2016, que en esa época se ordenó tratamiento ginecológico por cervicitis crónica, situación por la cual el médico le ordenó una serie de cauterizaciones y que con las demás pruebas aportadas, se evidencia que la demandante sí

asistió al tratamiento ordenado, advirtió, que cuando le realizaron las 5 primeras, se le autorizaron 5 cauterizaciones en las semanas siguientes, pero no se observa la asistencia de la demandante.

La juez al hacer un análisis de la prueba testimonial, no evidenció un trato discriminado, como tampoco que su situación laboral haya empeorado por parte de su jefe inmediato, además que si bien no se observa que la demandante haya asistido a la última sesión de cauterización, sí se observa que asistió a 4 anteriores, que todas se las realizaron en días hábiles y en el mismo mes de octubre de 2016, por lo que concluye que sí fueron autorizadas por la demandada para poder cumplir con el tratamiento.

Por otro lado, indicó que no se evidencia que por las conductas de acoso laboral que afirma la demandante fue objeto, ella haya acudido al comité de convivencia laboral a instaurar la queja respectiva en contra del autor o los autores del acoso laboral y tampoco acudió ante las autoridades, tal como la establece la ley de acoso laboral. Para la juez resultó relevante que habiéndose prescrito autorización para cauterización el 25 de octubre de 2016, solo hasta mediados de junio de 2017, presentó renuncia al cargo aduciendo la negativa de parte del demandado para otorgar el permiso debido, para la realización de esas cauterizaciones como lo afirma con la demanda.

Por lo anterior, la juez no encontró relación entre la causa y el efecto, toda vez que en su momento no manifestó inconformidad alguna, y que continuó en el cargo que ejercía, que presentó la renuncia con más de 8 meses desde la fecha de la última cauterización.

Por ende, al no acreditar que se configure el despido indirecto, absolvió por la indemnización reclamada. De igual forma, sobre los perjuicios morales, señaló que la demandante renunció al trabajo y que no demostró cuales perjuicios morales le causó esa situación, que la única prueba es el testimonio del señor Trejos, pero que este

afirmó que luego de que fue trasladado a otro lugar no volvió a tener contacto con la actora.

Por ende, declaró probadas las excepciones propuestas y absolvió al demandado de las pretensiones.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la parte demandada presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandante no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 69 del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita al grado jurisdiccional de consulta, toda vez que la decisión fue adversa a las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala centra su estudio en establecer si la juez acertó o erró al declarar la inexistencia del despido indirecto que reclama la demandante.

Previo a resolver el presente caso, es preciso advertir que no es objeto de debate la existencia del contrato de trabajo suscitado entre la demandante y el Banco Caja Social desde el 13 de febrero de 1995 hasta el 15 de julio de 2017, fecha para la cual la demandante presentó su renuncia (f.º 29), que el demandado respondió el mentado oficio (f.º 31), que el cargo desempeñado era auxiliar de cafetería, que para cuando se vinculó laboralmente recibía como remuneración la suma de \$160.000, que recibió la liquidación respectiva.

Ahora bien, frente al despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia, en variada jurisprudencia, específicamente en la SL666 de 2019 en la que se rememoró lo analizado en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155, se dijo:

El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...).

De lo anterior, se logra inferir que, quien toma la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo tiene dos obligaciones, una, manifestar de manera clara y precisa los hechos o motivos en que se fundamenta – precisando que esto no se puede entender cumplido con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias- y, la otra, que tal acto sea oportuno, es decir, se debe alegar en la fecha en que comunicó su decisión, ello por cuanto con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.

Frente a la carga de la prueba, la sentencia mencionada, indicó: En la terminación del contrato por despido indirecto, le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es indiscutible que a él le corresponde el deber de probarlos.

De lo anterior, en el caso que ocupa la atención de la Sala, resulta claro que en el evento en que el trabajador haya sido el que finiquita el contrato, como en el caso bajo estudio, no resulta suficiente la acreditación de tal hecho con la presentación de la respectiva carta, así como tampoco constituye prueba de la justa causa lo que haya afirmado en el documento de

renuncia; sino que, le corresponde probar sin lugar a dudas, las acciones u omisiones que de manera precisa imputó al empleador, para lo cual podrá acudir a cualquiera de los medios de prueba legalmente admitidos. Cabe advertir que, de no cumplir con esta obligación, no le será favorable la decisión.

De igual forma, sobre la indemnización por despido indirecto (reclamada por la demandante), la sentencia SL4691 de 2018, señaló:

“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.”

Al descender al caso que nos ocupa, de la prueba documental aportada, se evidencia que la actora finalizó el contrato de manera unilateral a través de documento del 15 de junio de 2017 en el que indicó: *“(...) me dirijo a usted, muy respetuosamente, con el fin de presentar RENUNCIA LABORAL porque no ha sido posible que me concedan permisos para poder asistir a las CITAS MÉDICAS de la suscrita, razón por la que se me está deteriorando mi salud, además del estrés que estoy viviendo por recarga laboral (...)”*

Es así, que al realizar un análisis de los documentos allegados y para efectos de verificar si la demandada le negó los permisos a que hizo referencia en la carta del finiquito, se evidencia con la prueba documental que a la demandante le diagnosticaron exocervicitis crónica y otros (conforme la historia clínica aportada), asimismo, que el médico tratante le ordenó sesiones de cauterizaciones, mismas que se realizó de la siguiente manera: el 1, 11, 18 y 25 de octubre de 2016 f.º22-28), además, para aquella época se le dieron los permisos debidos, pues no se denota nada contrario, tanto es que se reitera, queda acreditado que en efecto se lograron realizar.

No obstante, se observa que, en el último control, esto es, el 25 de octubre de 2016, le ordenaron 5 cauterizaciones, para que fueran realizadas a la semana siguiente de aquella, pero no se aportaron documentos con los que se pruebe que se hayan hecho efectivas.

Sin embargo, causa extrañez al Tribunal que la demandante haya pasado la carta de renuncia ante la demandada el 15 de junio de 2017, es decir, casi 8 meses después, cuando el procedimiento debió realizarse por lo menos en el mes de noviembre de 2016, y esta es una situación que no se logró demostrar con el resto de documentos aportados.

Y, además, que con la demanda aduzca que la parte pasiva incurrió en actos que constituyen un acoso laboral, lográndose inferir que se trata de un hecho nuevo, distinto al relatado en la carta de finalización del contrato.

Y, si lo anterior no fuera suficiente, teniendo en cuenta que la carga probatoria le correspondía a la señora Campo Valencia, y aun absuelta la declaración de su único testigo, el señor Gino Antonio Trejos, quien dijo que era guarda de seguridad en la entidad, que conocía a la demandante porque trabajaron en la misma sede, que él empezó el 31 de octubre de 2016 hasta febrero de 2017, relató que la actora hacía labores de aseadora y cafetería, que manejaba la llave de la puerta de entrada, pero no sabe que más hacía, que no tenía conocimiento de condiciones de salud de la demandante, que la veía llorar, pero no sabe la razón y tampoco le preguntó, tampoco supo nada sobre permisos para citas, que no sabe hasta cuándo trabajó ella en el banco porque lo trasladaron y desde esa fecha no volvió a tener contacto con ella.

Que él veía que la presionaban, concretamente Alejandra quien era subgerente de la demandada, que las presiones eran porque la veía bajar rápido, subía, pero que no sabe de más, que a veces la veía llorar, pero no sabe los motivos, no sabe por qué la demandante no siguió en el banco, que conoció al señor Eduardo

Burgos (Gerente), que lo único que veía era que se reunían varias personas, pero que no alcanzaba a escuchar lo que hablaban, no le preguntó sobre los perjuicios, pues el testigo indicó que luego de que fue trasladado no tuvo contacto con la demandante.

Con lo anterior, sin lugar a dudas, no se logra acreditar la existencia de renuencia por parte de la entidad demandada en otorgar los permisos, así como tampoco que incurriera en malos tratamientos frente a la demandante, ello, porque en primer lugar, al testigo no le consta las condiciones de salud de la actora, y tampoco sabe que sucedió después de que fue trasladado a otra zona, es decir, la comunicación que posiblemente había entre ellos, dejó de existir una vez salió del lugar en el que trabajaba con Campo Valencia.

En ese sentido, la Sala no encuentra demostrado que el Banco Caja Social hubiera incurrido en tal situación, tanto que hubiera inducido a la trabajadora a presentar su renuncia y que con la demanda pretenda que se tenga como despido indirecto.

Por último, cada advertir que, al no salir avante el tema del despido indirecto, no es posible estudiar si la demandante es beneficiaria de la indemnización pretendida, y mucho menos de los perjuicios morales que aduce, en tanto, este último, tampoco quedó demostrado con la prueba allegada durante el trámite.

En razón a ello, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas impuestas. En esta segunda instancia quedan a cargo de la demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 117 del 7 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

TERCERO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
Magistrada