



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

TSB SECRET S. LABORAL

488/7SEP'20 PM 5:16

DAVID A. J CORREA STEER
Magistrado Ponente

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **PEDRO JAVIER GUTIERREZ PACHÓN** contra **COMERCIAL NUTRESA S.A.S.**

EXP. 11001-31-05-012-2017-00645-01.

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil veinte (2020).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN, HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida el 17 de septiembre de 2019, por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, y dictar la siguiente,

SENTENCIA**I. ANTECEDENTES**

PEDRO JAVIER GUTIERREZ PACHÓN, demandó a la sociedad **COMERCIAL NUTRESA S.A.S.**, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 21 de julio de 1998 y el 29 de abril de 2017, fecha en la cual presentó su renuncia; que su renuncia obedeció a un despido indirecto como consecuencia de los actos hostiles y de acoso de laboral del que fue objeto debido a las patologías por el padecidas, y consecencialmente para que fuera condenada al pago de los siguientes conceptos: **i)** Indemnización por despido sin justa causa, consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con la correspondiente indexación, intereses corrientes, intereses moratorios y reajustes para actualizar los valores pagados según la sentencia por la enfermedad laboral padecida; **ii)** de lo que resultara probado extra y ultra petita, y **iii)** de las costas del proceso, así como de agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones, en que el día 21 de julio de 1998, ingresó a trabajar a la **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.**, hoy **COMERCIAL NUTRESA S.A.S.**; celebró contrato de trabajo escrito a término indefinido; fue contratado para desempeñar el cargo de conductor ayudante de ventas, y para ejercer las funciones de cargue, descargue y supervisión de la mercancía.

Manifestó, que como consecuencia de las posiciones bípedas y de la manipulación de cargas de manera repetitiva, superior a 25 kg y hasta 50 kg sufrió varios accidentes de trabajo. Señaló, que varios médicos le indicaron que debía ser reubicado en otro puesto de trabajo debido a las patologías que padecía. Se refirió a los dictámenes emitidos por la Junta Regional de Calificación de

Invalidez respecto de su estado de salud, y la recomendación de reubicación laboral. Indicó, que la demandada el día 7 de noviembre de 2012, en cumplimiento del fallo proferido por el Juzgado 32 Penal Municipal de Bogotá, lo reubicó en el archivo satélite, no obstante haberle solicitado de forma escrita, en reiteradas ocasiones, desde el año 2009, su reubicación en un puesto de trabajo acorde con sus afectaciones de salud. Expresó, que una vez efectuada su reubicación laboral, la demandada inició actos hostiles y de presión en su contra, y que la notificó, de forma escrita, sobre los medicamentos que debía consumir para combatir la patología de trastorno mixto de ansiedad y depresión, y otras que surgieron como efecto de las presiones ejercidas por la demandada.

Adujo, que el día 17 de abril de 2017, interpuso denuncia de acoso y persecución constante en el Ministerio del Trabajo contra la señora Diana Mojica, Ingrid Jhussely Beltrán Tovar, Milena Carrillo y NUTRESA S.A.S.; afirmó, que el día 26 de abril del mismo año, las señoras Diana Mojica, Milena Carrillo y un representante de A.R.L. S.U.R.A., le solicitaron llenar un formato de apoyo al empleador el cual consistía en acoso, persecución y angustia ya que supuestamente desconocían el estado de salud del demandante, pese haberles dado a conocer su historia clínica de psiquiatría, razón por la que el demandante solicitó que no lo acosaran más. En la misma fecha, el demandante asistió a la clínica Palermo para que se le atendiera de urgencias debido a un fuerte dolor en el pecho.

Así, el día 29 de abril de 2017, el demandante presentó renuncia indirecta, como consecuencia de haber recibido una llamada de la señora Diana Mojica, mientras estaba incapacitado, esto es el 28 de abril de 2017, en la cual se programó una reunión para el día 2 de mayo de 2017, para tratar asuntos del cambio de puesto de trabajo, pese a dudar de sus patologías. El 2 de mayo de 2017, el demandante

radicó escrito en el Ministerio del Trabajo en donde solicitó citar a varios de sus compañeros que fueron testigo de los actos de acoso a los que estuvo expuesto.

Finalmente, indicó que el día 27 de junio de 2017, la E.P.S. FAMISANAR, lo notificó sobre la calificación de su dictamen, con el cual estuvo en desacuerdo, por lo que el trámite continuó ante las juntas de calificación. La comunicación, fue enviada a la Junta Regional de Invalidez, A.R.L. Sura, A.F.P. Colpensiones y a la sociedad Nutresa S.A.S.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda se admitió el 22 de noviembre de 2017, ordenándose su notificación y traslado a la demandada (f.º 183).

COMERCIAL NUTRESA S.A.S. se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas por el actor. En su defensa, manifestó que el contrato de trabajo se suscribió el día 21 de julio de 1998, y que el 29 de abril de 2017, el demandante renunció de manera libre, voluntaria y espontánea. Resaltó, que los hechos sobre los cuales el actor sustentó la carta de terminación del contrato carecen de razones objetivas y justificativas que se acompañen con las conductas descritas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que dicha comunicación contiene una serie de apreciaciones y narraciones sin soporte probatorio y legal alguno. (f.º 216 - 220).

Propuso la excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, y las excepciones de mérito de prescripción; inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido; enriquecimiento sin justa causa; pago; compensación;

falta de competencia para declarar conductas de acoso laboral; caducidad; buena fe y genérica. (f.º 220 - 227).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, en sentencia de 17 de septiembre de 2019, condenó a la demandada a pagar a favor del demandado, la suma de veintiocho millones ochocientos cuarenta y cinco mil novecientos treinta y siete pesos (\$28.845.937), por concepto de indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, valor que deberá ser debidamente indexado al momento de su efectivo pago; absolvió a la demandada de las demás súplicas; declaró no probadas las excepciones, y la condenó en costas de agencias en derecho por la suma de un millón seiscientos mil pesos (\$1.600.000).

El juzgado estimó que la relación laboral inició el día 21 de julio de 1998 y finalizó el día 1.º de mayo de 2017, para un total de 6761 días laborados, esto es 18 años, 9 meses y 11 días; que el 1 de marzo de 2010 se efectuó sustitución patronal, del empleador inicial COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A. A CORDIALSA COLOMBIA S.A.S, posteriormente NUTRESA S.A.S.; que el último salario percibido por el demandante fue de \$2.244.820, y que se celebró un contrato de trabajo a término indefinido.

Consideró, que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si hubo despido indirecto, teniendo en cuenta que el actor alegó como causal de terminación del contrato de trabajo, la establecida en el numeral 2.º, parte b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es *"Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador"* con el consentimiento o

la tolerancia de éste. (f.º 282 - 284).

El juez de primera instancia adujo que la renuncia del trabajador obedeció al incumplimiento sistemático sin razones válidas de las obligaciones legales o convencionales de la demandada, y no a la causal manifestada por el actor, toda vez que del acervo probatorio allegado al proceso se evidenció, que no hubo acoso o persecución laboral hacia el trabajador, pero si incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 57 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como de las propias del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.

El *a quo* tuvo en cuenta el fallo proferido por el Juzgado 32 Penal Municipal de Bogotá, respecto de la acción de tutela presentada por el actor en contra de la demandada (f.º 122 - 139); la calificación de origen de enfermedad del actor emitida por A.R.L. SURA (f.º 42), y el acta de reubicación ordenada por el juez de tutela (f.º 266 - 267), para determinar que el demandante se encontraba en situación de discapacidad, y que por su condición fue objeto de discriminación por parte de la demandada, dado que su reubicación se efectuó en el cargo de auxiliar de archivo por ser una labor compatible con su estado de salud, como lo manifestaron en sus declaraciones testimoniales las señoras Sandra Marcela Peñuela y Diana Mojica.

Así las cosas, pese a que no hubo despido unilateral por parte de la demandada, tampoco se demostró condición objetiva alguna que evidenciara que el despido indirecto provino de una condición diferente a la voluntad del trabajador, puesto que las pruebas documentales allegadas por parte de la demandada no lograron desvirtuar el trato discriminatorio del que fue objeto el actor.

No obstante, si se evidenció carencia en la implementación en

debida forma de los esquemas de salud ocupacional, y un manejo deficiente del riesgo laboral psicosocial, debido a que según los análisis realizados por A.R.L. SURA era claro que la condición de trastorno depresivo y ansiedad del demandante, tenía nexo de causalidad con su disminución de capacidad laboral, situación a la cual la demandada no le prestó debido cuidado. Igualmente, la señora Diana Mojica desconocía por completo los tratamientos de factores de riesgo psicosocial, pese haber autorizado 35 permisos en un espacio de 4 meses, sin haber documentado la situación, y sin remitir el caso a seguimiento, situación que clarifica que la demandada no adoptó las medidas efectivas para procurar la preservación de la seguridad y la salud de sus trabajadores.

De manera que, hubo incumplimiento sistemático de las obligaciones del empleador, respecto de la condición de discapacidad del trabajador, y que dicha situación motivó la renuncia del trabajador, por lo cual se configuró un despido indirecto conforme a lo reseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 11 de mayo de 2006 Rad. 26961 y en sentencia SL - 9660 de 2014.

IV. RECURSOS DE APELACIÓN

La parte demandada interpuso recurso de apelación para que fuera revocada la sentencia proferida por el juez de primera instancia. Manifestó que, el objeto del debate probatorio consistía en determinar si hubo justa causa o no para la terminación del contrato de trabajo del actor.

Se refirió a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual la parte que termina unilateralmente el contrato, debe manifestar a la otra la causal de

terminación, sin que posteriormente se pueda alegar otra diferente a la aducida. Así, se remitió a la carta de renuncia presentada por el actor en donde este alegó como causal de terminación, la establecida en el numeral 2.º, parte b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por haberse sentido acosado por su empleadora.

No obstante, pese a que el juez consideró que no se demostró el acoso laboral aducido por el demandante, excedió su órbita respecto del debate probatorio por ir más allá de lo establecido en la carta de renuncia, y concluir que el despido del trabajador se dio por el incumplimiento sistemático de las obligaciones legales o convencionales de la demandada, a lo cual el apelante aclaró que dicha situación tampoco se demostró puesto que la demandada hizo seguimiento permanente del estado de salud del actor, le realizó las evaluaciones periódicas, y lo reubicó en otro puesto de trabajo en el cual el trabajador no tuviera ningún problema de salud. Igualmente, señaló que el juez debió sujetarse a lo manifestado por el trabajador en su carta de renuncia.

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia sin causales de nulidad que invaliden lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, conforme al artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por lo anterior, esta Sala de decisión tendrá como problemas jurídicos el determinar: **i)** si se acreditó la justa causa invocada por el demandante respecto del despido indirecto, y **ii)** si procede la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

DEL DESPIDO INDIRECTO

En reiterada jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que cuando se da la terminación del contrato de trabajo por despido indirecto, le corresponde acreditar al trabajador ante el juez, que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Así, en sentencia SL14877 de 5 de octubre de 2016 se estableció lo siguiente:

“El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo.”

En este orden, le correspondía acreditar al actor la configuración de la causal prevista en el numeral 2.º, parte b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es *“Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador” con el consentimiento o la tolerancia de éste.*

Respecto de lo anterior, el *a quo* consideró que no se arrimó prueba al proceso, que acreditara la configuración de la causal de terminación de contrato de trabajo indicada. Esta sala, comparte la apreciación realizada por el juez, toda vez que las circunstancias invocadas por el actor en su carta de renuncia (f.º 282 - 2984) referidas a la violencia moral y los malos tratos recibidos por parte de la demandada, por presuntamente manifestarle que las patologías de

salud que padecía eran inventadas, no fueron debidamente probadas por el actor. En este punto, es necesario traer a colación lo expresado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL18344 - 2016 de 24 de agosto de 2016: *“También tiene asentado la Corte que el documento por medio del cual se termina la relación laboral invocando justas causas simplemente «es declarativo de circunstancias, condiciones o hechos sucedidos dentro de la vigencia del contrato, más no, demostrativo de dichas circunstancias, condiciones o hechos» (sentencia CSJ SL, del 22 de oct. 1997, rad. 9826).”*

Ahora bien, el juzgado consideró que la causal que dio lugar al despido indirecto del trabajador corresponde al incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la demandada, de las obligaciones que tenía sobre la condición de discapacidad del trabajador, puesto que no realizó el respectivo seguimiento de las patologías que adolecía el demandante, quien además fue objeto de un trato discriminatorio debido a su estado de salud.

Para esta sala, no obra prueba alguna dentro del plenario que demuestre el incumplimiento sistemático de las obligaciones de la demandada, como lo adujo el juez de primera instancia, quien además dictó sentencia en contraposición del principio de congruencia establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso, según el cual la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda, por lo que no se podrá condenar al demandado por objeto distinto del pretendido en la demanda, ni por causa diferente a la invocada en esta. Así las cosas, le asiste la razón al apelante sobre el hecho de que lo que se estaba discutiendo era la configuración de la causal establecida en el numeral 2.º, parte b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y no de otra causal, máxime si no fue alegada por el demandante para que se configurara el despido indirecto.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO

Conforme a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa cuando es decidido por el empleador y cuando la terminación del contrato por parte del trabajador se da por razones atribuibles al empleador.

Ahora bien, como el demandante no cumplió con la carga de demostrar la justa causa de terminación del contrato atribuible al empleador, contenida en el numeral 2.º, parte b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la pretensión de que persigue el pago de la indemnización a favor del demandante no esta llamada a prosperar.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

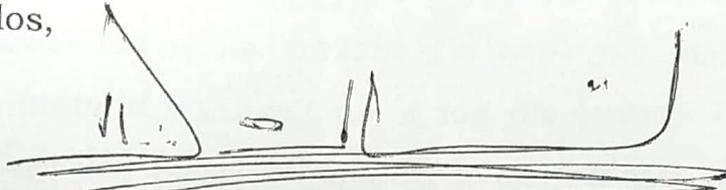
RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR los ordinales primero, tercero y cuarto de la sentencia proferida el el 17 de septiembre de 2019, por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá.

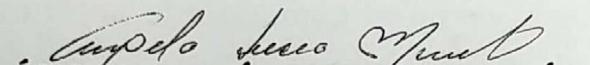
SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

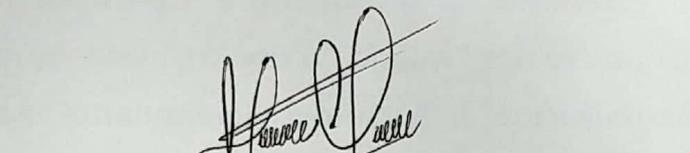
Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
SALVO VOTO