

## JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA



Carrera 7 Nro. 12C-23 Piso 09 Edificio Nemqueteba

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA

**RADICACIÓN.** 11001-41-05-005-2021-00488-01

**DEMANDANTE:** MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS

**DEMANDADOS:** MANEJO TECNICO DE INFORMACIÓN S.A.

**ACTUACIÓN:** SENTENCIA RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA CONFIRMA.

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de Julio de dos mil veintitrés (2023)

### SENTENCIA

Revisa esta superioridad la sentencia de fecha tres (03) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.,

### ANTECEDENTES

La señora **MARILUZ TRUJILLO BARRIOS** solicita se declare entre ella y la sociedad **MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A** existió una relación laboral regida por un contrato individual de trabajo por obra o labor determinada, entre el veintitrés (23) de enero de dos mil diecisiete (2017) hasta veintiocho (28) de diciembre de dos mil dieciocho 2019(2018), el cual finalizó por justa causa imputable al empleador. En consecuencia, requiere se condene a la convocada a juicio, a pagar indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, suma que deberá ser debidamente indexada al momento del pago.

Como fundamento material de sus pretensiones pone de presente los hechos narrados a folios 2 a 5 del cuaderno 1 del expediente digital, donde en síntesis señaló que el veintitrés (23) de enero de dos mil diecisiete (2017), suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor con la sociedad **MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A.**, con una asignación salarial correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente para la época y para desarrollar el cargo de “*auxiliar II de archivo*”, ejecutando como funciones la de encarpetamiento, radicación y digitalización de los documentos en físico al sistema, procesar la información, incluyendo la colocación de stickers en cada documento, y realizar la organización de documentos en orden numérico y cronológico de manera manual.

Continúa señalando que cumplía unos turnos de trabajo de lunes a viernes de ocho de la mañana hasta las seis de la tarde, con un descanso de sesenta minutos, así como que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que empezó a presentar quebrantos en su salud desde el mes de octubre de 2017; para el día 23 de l mismo mes y año la EPS CRUZ BLANCA, a través de ELECTROFISIATRÍA S.A.S., le diagnosticó “*neuropatía por atrapamiento del mediano a nivel del carpo de carácter moderado (túnel del carpo bilateral moderado)*”, enfermedad que aduce le impedía desarrollar su labor dentro de la empresa en condiciones normales, sin sentir o agravar dolores o molestias, diagnóstico que fue confirmado el 28 de noviembre de 2017 por la EPS CRUZ BLANCA, concediéndole tres (3) días de incapacidad; así como el 15 de agosto de 2018, data para la cual se le otorgó incapacidad por cuatro (4) días.

Agrega que el siete (7) de febrero de 2018, la demandada realizó informe médico ocupacional periódico, emitiendo algunas recomendaciones, las que también aduce

recibió en el primer semestre de 2018 de varios centros médicos y aseguradoras; por lo que solicitó a la empresa demandada que le fueran aplicadas las recomendaciones médicas realizadas por los profesionales de la salud; sin embargo, recibió respuesta negativa por parte de sus superiores, impidiendo así el desarrollo normal de sus funciones dentro de la compañía; advierte que con el propósito de mejorar su estado de salud, le fueron asignadas numerosas citas y terapias médicas por parte de la EPS, empero, la sociedad MANEJO TÉCNICO DE INFORMACION S.A., a través de los jefes inmediatos, le dificultaron la asistencia a las mismas durante su jornada laboral.

La demandante también señala que como consecuencia de su estado de salud, se vio afectado el ambiente laboral y la relación con sus compañeros y superiores, toda vez que estuvo sometida a todo tipo de comentarios sarcásticos, burlas, impedimentos en su trabajo, y en general la imposibilidad de un normal desarrollo de la jornada laboral, por lo cual el veinticuatro (24) de julio de dos mil dieciocho (2018) envió una queja al comité de convivencia laboral de la sociedad demandada, en donde dejó constancia de la situación de persecución y acoso laboral a la que se estaba viendo sometida por parte de su grupo de trabajo y por parte de su jefe inmediata la señora DIANA MORALES, sin que la empresa realizara ninguna labor tendiente a superar las dificultades y mejorar la situación laboral, por el contrario la situación laboral empeoró, toda vez que no se consideró ni siquiera la posibilidad de reubicarla, atendiendo a las recomendaciones dadas por su médico tratante, por lo tanto, indica el ambiente laboral se tornó más difícil.

Como consecuencia de lo mencionado, informa que el día veintiocho (28) de diciembre de dos mil dieciocho (2018) dio por terminada la relación laboral con la sociedad MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A., alegando como forma de terminación anormal, un maltrato moral, persecución y entorpecimiento laboral por parte de sus jefes inmediatos y compañeros de trabajo.

Finalmente, señala que en octubre de 2018 inició proceso de solicitud de calificación del origen de la enfermedad ante la EPS, la cual en esa data solicitó la documentación pertinente a la sociedad demandada y que a la fecha de presentación de la demanda la EPS no le ha dado el trámite que corresponde.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Notificada en legal forma a la sociedad **MANEJO TECNICO DE INFORMACIÓN S.A.**, se citó para audiencia de que trata el artículo 72 de CPT y de la SS, diligencia en la que la convocada a juicio dio contestación a la demanda, aceptando las pretensiones primera, segunda, tercera y oponiéndose a las demás, en cuanto a los hechos aceptó lo concerniente a la asignación salarial de la demandante, las funciones del cargo de auxiliar II de archivo, el horario de trabajo, que el día siete (7) de febrero de dos mil dieciocho (2018) la demandada MANEJO TÉCNICO DE INFORMACION S.A., a través de la CORPORACIÓN CENTRO HOLÍSTICO, realizó el informe médico ocupacional periódico de la demandante, igualmente acepto que el tres (3) de octubre de dos mil dieciocho (2018) la EPS CRUZ BLANCA solicitó a las partes enviar la documentación pertinente para iniciar el proceso de calificación del origen de la enfermedad de la señora MARILUZ TRUJILLO BARRIOS, y que el día tres (3) de diciembre de dos mil dieciocho (2018) esa sociedad envió la documentación relacionada con la demandante a la EPS CRUZ BLANCA. En su defensa presentó los medios exceptivos que tituló *INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO Y PRESCRIPCIÓN*

## **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Surtida la audiencia de que trata el artículos 72 CPT y de la SS, el Juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta dispuso **DECLARAR** que entre

**MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS y MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A.** existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, vigente del 23 de enero de 2017 al 28 de diciembre de 2018, en virtud del cual la actora desempeñó como último cargo el de auxiliar II de archivo, con un último salario equivalente al SMMLV, adicionalmente, resolvió **ABSOLVER** a **MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A.** de todas las pretensiones formuladas en su contra por **MARYLUZ TRUJILLO** y (...) **DECLARAR** probadas las **EXCEPCIONES** de fondo propuestas por el extremo pasivo, denominadas *inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*.

Para arribar a tal conclusión la Juez *a-quo* luego de señalar que dentro del proceso no existía discusión frente a la existencia del contrato de trabajo, vigente en el periodo comprendido del 23 de enero de 2017 al 28 de diciembre de 2018 en la medida que la convocada a juicio aceptó desde la contestación de la demanda la vinculación de la actora y la temporalidad de relación laboral; indicó que el problema jurídico tan solo se centraba en establecer si el contrato de trabajo entre las partes finalizó por justa causa imputable al empleador, de conformidad a la carta de renuncia presentada por la demandante, en consecuencia, si a la demandante le asistía derecho a la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, así las cosas, concluyó que la parte demandante no logro acreditar los hechos y razones indicados en la carta de renuncia presentada ante el empleador, incumpliendo la carga de la prueba que recaía en su cabeza, que por el contrario, del material probatorio recaudado emerge con claridad que la pasiva realizó un seguimiento estricto a la condición de salud de la actora, concedió los permisos necesarios para asistir a sus citas y tratamientos médicos, llevó a cabo el análisis de su puesto de trabajo, expidió memorandos y actos de seguimiento con miras a acatar las recomendaciones médico laborales, realizó exámenes médicos, periódicos e implementó un programa de pausas activas del cual se benefició el accionante y le reasignó funciones, para concluir que todo lo anterior daba cuenta que la llamada a juicio desplegó todas las actuaciones necesarias a fin de dar estricto cumplimiento de las recomendaciones médico laborales expedidas a la demandante.

Igualmente, señaló la Juzgadora de conocimiento, que la única testigo que da cuenta de presuntos malos tratos, sarcasmo o reproches hacia la actora es la señora Julieth Paola Maestre Argote, quien manifestó que en una ocasión Reinaldo González le dijo la accionante que lo tenía “*mamado*”, pero no recuerda la fecha exacta de este suceso. También refirió que la líder Jessica le hacía reproches porque la productividad no era la esperada y porque no sabía manejar el tema de sistemas y además que resultaba evidente su malestar cuando la demandante pedía permiso, testimonio según la *a quo* se mostró confuso y contradictorio, lo cual afectaba la capacidad demostrativa de la prueba, advirtiendo que en un principio refirió la testigo que todo lo manifestado le constaba de manera directa, al final reconoció que lo único que le constaba directamente eran los reproches realizados a la actora por no saber manejar el tema de sistemas y así concluyó dicha juzgadora que tampoco se logró acreditar la segunda de las causales aducidas en la carta de terminación del contrato de trabajo, para concluir que a no haberse demostrado las dos causales señaladas en la carta de renuncia, se debía absolver a MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN SA de todas las pretensiones formuladas en su contra por la parte actora.

#### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:**

#### **PARTE DEMANDANTE SEÑORA MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS.**

El apoderado judicial en los alegatos de conclusión, manifestó que dentro del plenario quedo plenamente acreditado que la señora MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS fue

diagnosticada el veintitrés (23) de octubre de dos mil diecisiete (2017) con “*neuropatía por atrapamiento del mediano a nivel del carpo de carácter moderado (túnel del carpo bilateral moderado)*” por la EPS CRUZ BLANCA a través de ELECTROFISIATRÍA S.A.S, enfermedad que aduce trajo diferentes complicaciones para la actora, no solo físicas sino que también en su trabajo, pues la empresa no cumplía con sus obligaciones al no seguir las recomendaciones realizadas por los profesionales de la salud, que no eran otras que evitar movimientos repetitivos, cargar más de 2kg con una mano y 5kg con ambas manos al momento de desarrollar sus funciones dentro de la empresa, no darle el cambio de posición de trabajo, ni las pausas activas y tampoco permitirle asistir a sus terapias.

Señala que inclusive, la señora MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS le solicitó a sus superiores jerárquicos que le fueran aplicadas las recomendaciones médicas realizadas por los profesionales de la salud, a lo cual recibió respuesta negativa. Además, el ambiente laboral de la demandante se vio afectado, ya que estaba sometida a todo tipo de comentarios sarcásticos, burlas e impedimentos en su trabajo debido a su condición, viéndose en la obligación de renunciar, ya que existió maltrato moral, persecución y entorpecimiento laboral por parte de sus jefes inmediatos y compañeros de trabajo, hechos que fueron debidamente advertidos y comunicados a la sociedad demandada en la carta de renuncia, la cual también se encuentra debidamente anexada a la demanda.

Concluyendo así, que la sociedad MANEJO DE INFORMACION S.A. influyó a la renuncia de la señora MARILUZ TRUJILLO BARRIOS, toda vez que, para la fecha en la que se presentó la terminación del contrato de trabajo y en eventos anteriores, la señora DIANA MORALES y el señor REINALDO GONZALEZ, superiores jerárquicos de la actora, se negaron a reubicarla en otro puesto de trabajo donde ella no tuviese afectaciones a su salud y pudiera desarrollar su trabajo con normalidad, además de recibir comentarios sarcásticos referentes a solicitarle que, si no podía cumplir con la labor para la que había sido contratada, iba a tener que renunciar a su trabajo.

#### **PARTE DEMANDADA MANEJO TÉCNICO DE INFORMACION S.A.**

Por su parte, la accionada menciona que la demandante no cumplió con la carga de probar todos y cada uno de los argumentos en que sustentó su renuncia para configurar un despido o auto despido indirecto, lo cual irremediamente lleva a concluir que la sentencia objeto de consulta debe ser confirmada en todas sus partes, ello como quedó demostrado en el presente proceso y así fue aceptado por el Juez de instancia, pues no se demostraron y tampoco salieron avante las causales en que fundamentó la señora Trujillo sus pretensiones, es decir, no existe prueba alguna que demuestre que la llamada a juicio haya incumplido sus obligaciones como empleador y mucho menos que le haya inferido violencia, maltrato, amenazas o haya puesto en peligro su seguridad o su salud, es así como, contrario a lo afirmado por la demandante en el escrito de demanda, se demostró con los interrogatorios de parte y testimonios allegados, que la sociedad demandada siempre cumplió a cabalidad sus obligaciones contractuales y legales, en efecto, obra en el expediente sendas pruebas documentales que demuestran que Manejo Técnico de Información además de cumplir los procedimientos legalmente establecidos, cuidó de la salud de la demandante realizando las reubicaciones que fueron ordenadas y asignándole funciones acordes con sus restricciones o recomendaciones médicas.

Expuestas así las cosas y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión previas las siguientes:

#### **CONSIDERACIONES**

Atendiendo las circunstancias relevantes del pleito, la controversia gravita en determinar si entre la señora **MARILUZ TRUJILLO BARRIOS** y la sociedad **MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A** existió una relación laboral regida por un contrato individual de trabajo por obra o labor y los extremos temporales de la misma, igualmente, se determinara si le asiste derecho a la demandante al reconocimiento y pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual es imputable al empleador en razón que se causó un despido indirecto.

## **DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Para el Despacho no suscitó mayor controversia el hecho que entre la demandante señora **MARILUZ TRUJILLO BARRIOS** y la empresa **MANEJO TÉCNICO DE INFORMACIÓN S.A**, existió una relación de trabajo regida por un contrato por obra o labor vigente del 23 de enero de 2017 al 28 de diciembre de 2018, tal como se infiere del contrato suscrito entre las partes y que obra en el archivo 21 del expediente digital, debiendo aquí y ahora aclarar que si bien el contrato fue suscrito el 20 de enero de 2017, lo cierto es que en la cláusula vigésima tercera, se pactó: *“Para todos los efectos, legales y prestacionales se deja constancia que EL TRABAJADOR prestara sus servicios al EMPLEADOR desde el 23 de ENERO de 2017.”*, por lo es que se tomara esta última fecha como extremo inicial de la relación entre las partes y en lo que concierne al extremo final, el mismo queda demostrado con la carta de renuncia presentada por la actora que obra en folio 60 del archivo 3, que tiene como fecha el 28 de diciembre de 2018, hechos estos que además fueron aceptados desde la contestación de la demanda por la pasiva.

Igualmente, es de señalar que la actora desempeñó como último cargo el de auxiliar II de archivo, con un último salario equivalente al mínimo legal mensual vigente, según se colige del contrato de trabajo, de las certificaciones laborales expedidas por la sociedad accionada de fecha 22 de octubre de 2018 (fol. 39 del archivo 3) y 15 de enero de 2019 (fol. 63 del archivo 3), supuestos fácticos que fueron igualmente aceptados por la pasiva.

Bajo a los anteriores presupuestos, procede el Despacho a resolver las demás suplicas de la demanda, así:

## **FRENTE AL DESPIDO INDIRECTO.**

Ahora bien, se estudiará si a la parte demandante le asiste el derecho al pago de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo consagrado en el artículo 64 del CST, el que señala la demandante terminó por causas al empleador, debiéndose constatar los hechos que se expusieron en la carta de renuncia presentada por la actora de fecha 28 de diciembre de 2018.

Pues bien, para zanjar la discusión en el *subexamine* oportuno se muestra precisar que las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas de forma anticipada, por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión de una de éstas enmarcada o no en una justa causa contemplada en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las pactadas como tales en convenciones o pactos colectivos. Bajo los anteriores parámetros en el escenario cuando sea el empleador quien tome la decisión de finiquitar el vínculo se denomina despido, mientras que si quien adopta tal decisión es el trabajador, se entiende entonces que se configura una renuncia. En este último caso, es menester recordar que existen situaciones especiales donde la decisión del trabajador de dar por terminada la relación laboral obedece principalmente a las conductas desplegadas por el empleador que se ubican en las señaladas en el literal b del artículo 62 del CST, conociéndose a tal figura como despido indirecto o renuncia motivada.

Así, la parte que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral tiene la obligación manifestar a la otra, **en el momento de la extinción**, la causal o motivo de esta determinación; **no siendo dable posteriormente alegar válidamente una causal distinta a la que sea enunciada**, tal y como lo enseña expresamente el párrafo único del artículo 62 del CST.

Sobre este particular la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencia SL 2412 de 2016, reiterada en sentencias SL2842-2022 y SL491-2022, señaló:

*“Empero, existen ocasiones en la que, pese a que es el trabajador quien toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, se habla de despido –indirecto-. Ello tiene ocurrencia cuando el empleador ha incurrido en conductas que se enmarcan dentro de las taxativamente señaladas en el lit. b del art. 62 del CST y, a consecuencia de ello, el trabajador se ve forzado a concluir su contrato laboral de manera anticipada.*

*Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador.*

*Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a tal terminación”.*

Es por lo anterior, que el trabajador que pretenda que se considere su renuncia como un despido indirecto, deben consignar los hechos o motivos de manera precisa, clara y por escrito al empleador y demostrar su configuración ante el juzgador.

Aclarado lo anterior, descendiendo al caso que ocupa la atención del juzgado, analizados los elementos probatorio arrojados al paginario, no existe duda que fue la demandante quien tomó la decisión de finalizar el vínculo laboral que la unía a la sociedad demandada, a partir del 28 de diciembre de 2018, de ello da cuenta la misiva dirigida por la demandante a la sociedad THOMAS MANEJO TÉCNICO DE LA INFORMACIÓN, visible a folio 60 del archivo 3 del expediente digital, en la que señaló:

*“Yo Mariluz Trujillo Barrios. con número de identidad 52.487.639, por la presente deseo comunicarles a ustedes mi renuncia motivada, de acuerdo con el artículo No. 28, de la ley 789 del código Sustantivo del Trabajo, la cual se hará efectiva a contar desde el día de hoy, 28 de diciembre de 2018.*

*A continuación, expongo las razones y motivos por los que deseo renunciar:*

*Debido a mi condición de salud que ha desmejorado constante mente (sic) por mi puesto de trabajo, la cual me impide desarrollar un resultado completo en mi labor como auxiliar de archivo, mediante la presente informo que se me ha dado poca importancia en mi ámbito laboral debido a mi condición por parte de mi jefe inmediato Reinaldo González, no disponiendo de un apoyo profesional, recibiendo sarcasmos de aburrimiento y reproches relacionados directamente al tema de mi salud, a continuación anexo los soportes que explican claramente mi condición de salud y sus motivos gracias.”*

Siendo ello así, el Juzgado puede colegir que la decisión de la actora poner fin al contrato de trabajo que la unió con la demandada, tuvo fundamento en dos causas o motivos que endilgo a su empleador, el primero “*la poca importancia en mi ámbito laboral debido a mi condición por parte de mi jefe inmediato Reinaldo González*” y el segundo actos de “*sarcasmos de aburrimiento y reproches relacionados directamente al tema de mi salud*”, que considera que se traducían en acto de acoso laboral, es decir, la determinación que tomo la actora obedeció a una presunta desatención de las

recomendaciones laborales de la demandante y una discriminación laboral iniciada en su contra.

De conformidad con lo anterior, se tiene que las conductas alegadas por la parte actora en su carta de renuncian se enmarcan en lo preceptuado en el literal b del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, específicamente en el numeral 4 que reza así, “*Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar*” ello en la medida que la accionante alega la desatención por parte del empleador de sus restricciones médicas y el omitir suministrar todos los medios necesarios para el debido ejercicio de sus funciones; al igual, que lo consagrado en el numeral 2 del referido artículo que indica “*Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador (...)*” y aún en la ley 1010 de 2006, dado que la señora MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS asevera haber sufrido un maltrato moral, persecución y entorpecimiento laboral por parte de su jefe inmediatos.

De esta manera, le corresponde a la trabajadora demostrar que los hechos generadores de su decisión de renunciar ocurrieron, es decir los motivos o causas en las que funda la responsabilidad del empleador para toma esa decisión, más allá de su propio dicho, para lo cual debe demostrar el incumplimiento de su empleador de las obligaciones que le incumbía frente a tomar las medidas necesarias para el seguimiento, control así como la autorización para asistir a citas médicas frente a la enfermedad diagnosticada a la demandante como “*Síndrome de Túnel del Carpo bilateral*” ello de conformidad a la obligación consagrada en el numeral 2º del artículo 57 del C.S.T. las cuales son imputables al empleador, a lo que procede el juzgado de la siguiente forma:

En primer lugar, procede a verificar estado de salud de la demandante y si la llamada a juicio cumplió con la obligación de protección frente a la salud de la demandante, a través del suministro de los medios apropiados y elementos adecuados de protección para garantizar razonablemente su seguridad y la salud, en tal sentido, lo primero que se debe señalar es que la accionante sufría de una patología denominada “*Síndrome de Túnel del Carpo bilateral*” como se infiere en la historia clínica expedida por el Hospital Universitario Clínica San Rafael de fecha 15 de agosto 2018 que obra a folios 11 y 12 del archivo 3 del expediente digital y del análisis de puesto de trabajo con énfasis biomecánico realizado a la actora que milita a folios 15 a 32 del mismo archivo, contando adicionalmente con las siguientes recomendaciones medico ocupacionales:

*“Paciente con síndrome de túnel de carpo moderado en el momento con dolor y sensación de parestesias se deja terapia física y terapia ocupacional 10 sesiones cita de control en 3 meses se da analgesia e incapacidad por 4 días.*

*Se ordena nueva electromiografía y cita control para definir consulta. Se hace orden de medicina laboral para definir origen de la enfermedad y orden para valoración por salud ocupacional. Cita con fisiatría. se explica conducta a paciente quien refiere entender y aceptar.*

- 1. No cargar más de 2 kg en dos manos*
- 2. No cargar más de 5 kg en dos*
- 3. Evitar movimientos repetitivos*
- 4. Pausas activas cada 2 horas*
- 5. Evitar movimiento de torsión*
- 6. Utilizar férula en la noche”*

Por otra parte, se aportó a la presente litis las listas de asistencia a pausas activas de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre de 2017 y enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre de 2018 (fols. 41 a 110 archivo 20) en donde se registra el nombre de la demandante con su respectiva firma

de la cual se puede inferir que existían pausas activas de lunes a sábados en la jornada de la mañana y de la tarde y que la actora asistía a ellas; igualmente, obra memorando de fecha 10 de enero de 2018 dirigido a la trabajadora de parte de Jenny Alexandra Vargas, Coordinadora de SSTA de MANEJO TECNICO DE INFORMACIÓN S.A, que cuenta con firma de recibido del Reinaldo Andrés González (fol. 112 archivo 20) jefe directo de la demandante, el cual indica:

*“ASUNTO: RECOMENDACIONES MEDICAS POR PARTE DE EPS*

*Funcionaria con síndrome de túnel del carpo moderado, por lo cual se considera importante seguir las siguientes recomendaciones laborales.*

- *NO CARGAR MAS DE 2.5 KG POR CADA MANO*
- *NO CARGAR MAS DE 5 KG EN DOS*
- *EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS*
- *PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS*
- *EVITAR MOVIMIENTO DE TORCION*
- *NO REALIZAR MOVIMIENTOS DE TORCION*
- *UTILIZAR FERULA EN LA NOCHE”*

Igualmente, se halla memorando de 26 de febrero de 2018, con asunto recomendaciones medico laborales exámenes médicos ocupacionales, dirigido a la demandante en el cual se le indica (fol. 113 archivo 20):

*“Nos permitimos informarle que los resultados del examen médico ocupacional, es satisfactorio, sin embargo, generaron Recomendaciones:*

- *NO EXPONER Y EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE LATERALIZACION DE LAS MUÑECAS, PREHENSION SOSTENIDA, FUERZA, TORCIÓN, AGARRE PROLONGADO.*
- *SE SUGIERE EVALUAR FRECUENCIA Y CANTIDAD DE LA ACTIVIDAD ALTERNANDO CON OTRAS ACTIVIDADES NO REPETITIVAS BIMANUALMENTE • USAR FERULAS SEGÚN INDICACIÓN DE SU MEDICO TRATANTE.*

*Recuerde que en el transcurso de su día laboral debe realizar pausas activas con el fin de prevenir daños osteomusculares y mejorar su calidad de vida.”*

Además, en el expediente aparece comunicaciones del 10 de enero de 2018 (fol. 118 archivo 20), 01 de marzo de 2018 (fol. 119 archivo 20) y del 03 de septiembre de 2018 (fol. 122 archivo 20) dirigidos a la demandante y con firma de recibido de la misma, por parte de la convocada a juicio en la que explican sus recomendaciones medicas laborales, sumado a dos formatos de seguimientos de caso de enfermedad laboral, accidentes laborales o enfermedades comunes de fecha 21 de marzo y 11 de septiembre del año 2018 (fols. 120 y 121 archivo 20) en las cuales no solo se mencionan que se realiza la entrega de recomendaciones dadas por la EPS, sino que adicionalmente dando cumplimiento a las mismas se cambian las actividades de la funcionaria, asignándole proceso de digitalización y ordenación, las cuales son rotativas, cada 15 días, realizando pausas activas cada 2 horas de trabajo continuo, con estiramientos de miembros superiores por 20 segundos cada uno.

Por otro lado, se aparece examen médico ocupacional periódico de fecha 07 de febrero de 2018 (fol. 39 archivo 20) en el que se tiene como observaciones, las siguientes, *“CASO OCUPACIONAL TEMPORALMENTE NO SATISFACTORIO USUARIO ACTUALMENTE ASINTOMATICA, CON HISTORIA DOCUMENTADA Y EN CONTROLES CON MEDICINA DE SU ENTIDAD DE SALUD. RECOMENDACIONES: NO EXPONER Y EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE LATERALIZACION DE LAS MUÑECAS, PREHENSION SOSTENIDA, FUERZA, TORCIÓN, AGARRE PROLONGADO. SE SUGIERE EVALUAR FRECUENCIA Y CANTIDAD DE LA ACTIVIDAD ALTERNANDO CON OTRAS ACTIVIDADES NO REPETITIVAS BIMANUALMENTE. LO ANTERIOR TEMPORALMENTE PREVIA VALORACIÓN POR ESPECIALISTA EN ORTOPEDIA.*

*INCLUIR AL PROGRAMA PREVENTIVO DEL SGSST OSTEOMSUCULAR.  
USAR FERULAS SEGÚN INDICACIÓN DE SU MEDICO TRATANTE”*

Y examen médico de egreso de 18 de enero de 2019 (fol. 40 archivo 20) en el que se tiene como recomendaciones “*SEGUIMIENTO DE SU SINTOMATOLOGIA EN SU EPS.*”

También se cuenta con valoración de condiciones de trabajo, análisis de puesto de trabajo con énfasis biomecánico para el cargo de auxiliar de archivo, específicamente de la señora MARILUZ TRUJILLO BARRIOS que presta sus labores en la empresa MANEJO TECNICO DE LA INFORMACION S.A (fols. 15 a 32 archivo 3) estudio en el que se evaluaron aspectos propios de la actividad realizada por la actora como restricciones y/o recomendaciones laborales, condiciones organizacionales de la empresa, organización administrativa, tiempo laborado por jornada, descripción del puesto de trabajo y tareas realizadas, equipos o herramientas, tipo de proceso, jerarquización de las tareas y operaciones rutinarias, carga física, requerimientos biomecánicos, demanda biomecánica, manipulación de cargas, demanda biomecánica, demanda antropométrica, demanda fisiológica y condiciones ambientales.

A su vez, se recibieron los testimonios de los señores REINALDO ANDRÉS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, empleado de la demandada desde el 6 de octubre de 2014 como coordinador de proyectos Inhouse, indicó que conoce a la demandante, pues ella trabajó en la compañía, así como que aquella renunció voluntariamente, que lo señalado en la carta de renuncia es falso, pues la compañía le entregó las recomendaciones médicas, adicionalmente se realizaron exámenes periódicos, comenzaron a rotarla en los diferentes puestos de trabajo, para que realizara la inserción de documentos, encarpetao de documentos, digitalización de información, que aquellas eran las tareas que les dio el área de SSTA de la empresa, para que no afectara sus manos, que la actora no realizaba temas de carga de peso o movimiento de archivos pesados, nada operativo todo manual, que siempre se cumplieron las recomendaciones, que recién empezó todo el proceso, les mandaron una carta y la misma se le puso de presente a ella y la firmó, menciona que siempre se cumplieron las rotaciones y que cada vez que la rotaban se generaba una planilla.

Así mismo, se recepcionó el testimonio de la señora JULIETH PAOLA MAESTRE, quien manifestó que trabajó para la compañía demandada desde junio de 2018 a febrero de 2019 como auxiliar de archivo, que tiene conocimiento que la demandante se vio obligada a renunciar por el acoso que ella sentía, que a ella no le negaban una cita pero el jefe directo una vez hizo un comentario que le molestaba que ella se incapacitara tanto, que la demandante nunca hizo rotación de puesto de trabajo, que escuchó un par de veces como a la líder llamada Yesica Pirazan le incomodaba darle permiso.

JUAN CARLOS SANCHEZ SANCHEZ, adujo que trabaja para demandada desde diciembre de 2014, siendo líder de gestión documental que distingue a la demandante, porque cuando ingrese a la compañía era director de proyectos igual que REINALDO ANDRÉS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, y trabajaba un proyecto con otro cliente, pero que compartían los mismos espacios operativos, trabajaban en la misma bodega, sabe que la demandante renuncio, así como que aquella se encontraba enferma de las manos, pues la misma dos veces se le acerco a hacerle comentarios de su enfermedad.

A su vez PAOLA ANDREA SANTIBÁÑEZ DÍAZ, señaló que trabajo con la demandante en la sociedad demandada para finales del año 2017 hasta inicios del año 2019, que solamente sabe en razón a que la misma actora le comentó, no porque presenciara los hechos, pero que una vez se enteró que al pedir sus citas médicas le hicieron mala cara, normalmente el jefe inmediato no estaba ahí sino la líder Yesica Pirazan, y ella tenía una mala actitud con la demandante.

Al absolver interrogatorio de parte de la representante legal de MANEJO TECNICO

DE INFORMACIÓN S.A, admitió que la demandante le manifestó a la empresa que tenía una afectación de salud, pero que ella no solicitó el cambio de cargo pues no era la competente para hacer ese requerimiento, que aquello se hizo en cumpliendo las recomendaciones médicas tanto de la EPS, como de la revisión que hacían sus médicos laborales, que ninguna de las recomendaciones ordenan una reubicación, que se emitieron recomendaciones laborales de acuerdo al cargo desempeñado, las que se cumplieron en exceso por parte de la empresa.

Por último, la demandante en interrogatorio de parte confesó que le daban permiso para asistir a citas médicas y tratamientos, que la empresa cumplió las recomendaciones médicas pero después de que ella puso una queja porque su jefe Reinaldo Andrés González Rodríguez la iba a sacar del proyecto, así como que firmaba los seguimientos médicos ocupacionales, pero había un punto de esas recomendaciones que no se cumplía, que era cargar los paquetes, porque si no había quien la ayudara le tocaba a ella, que si se cumplían las pausas activas, pero que no se atendió lo de la reubicación del puesto, y que era su error firmar sin que se cumpliera tales recomendaciones, que no puso de presente a la compañía que no se estaban cumpliendo las recomendaciones médicas por miedo.

Expuestas así las cosas y del análisis del acervo probatorio arrimado en debida y legal forma conforme al artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., a los principios científicos que forma la sana crítica y las circunstancias relevantes del pleito, lo primero que se ha de reiterar es que la actora fundamenta su renuncia en lo consagrado en el artículo 62 literal b numeral 4, que establece a la obligación del empresario de procurar al trabajador elementos apropiados para protegerlo de las enfermedades, es por lo que la trabajadora debía demostrar la desatención de MANEJO TECNICO DE INFORMACIÓN S.A de sus recomendaciones médica, carga de la prueba que en el plenario se reputa incumplió, en medida que la convocada al juicio acreditó los actos y medidas desplegadas para no agravar la enfermedad sufrida por la actora, nótese como contrario a lo indicado por la demandante, quedo demostrados que la demandada cumplió a cabalidad las recomendaciones dadas por la EPS a la actora tal como se puede colegir de las documentales y testimoniales que recibieron en el presente proceso, pues se le prohibió la demandante realizar actividades en las que tuviera que cargar algún elemento de más de 5 kg, igualmente, la convocada a la litis acató lo relativo a las pausas activas como muestran las planillas allegadas, asimismo, se alternaron las tareas de la actora entre actividades propiamente de archivo y de digitalización tal como muestran los memorandos o comunicaciones en las que se le explica la demandante las actividades que no podía realizar y los cambios que se estaban haciendo al puesto de trabajo para que su funciones fueran acordes con la enfermedad que se le diagnóstico, documentos que cuentan no solamente con la firma de la demandante sino con la verificación de la señora Jenny Alexandra Vargas Matiz coordinadora de SSTA de la compañía demandada, quien llevaba el proceso de la actora y la supervisión del cumplimiento de las recomendaciones médicas.

Lo anterior, se corrobora con el testimonio del señor REINALDO ANDRÉS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ jefe directo de la demandante, quien bajo la gravedad de juramento señaló que recibió las recomendaciones médicas dadas a la demandante y la orden de la aplicar las mismas, la que aduce también fueron puestas de presente a la actora y que por ello se habían hecho rotaciones del cargo cada 15 días en digitalización y en archivística; a lo que se aúna lo señalado por las señoras PAOLA ANDREA SANTIBÁÑEZ DÍAZ y JULIETH PAOLA MAESTRE, quienes manifestaron al unisono que jamás le fue negado a la demandante algún permiso para acudir a una cita médica o tratamiento, en esa medida no existe alguna evidencia de la imposición de tareas que afectarían la salud de la demandante, tampoco de que no se hubieran seguido las recomendaciones dadas por los médicos tratantes, ni quedó acreditado que no hubiera un acompañamiento por parte del empleador y del área de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, habida cuenta, que como se indicó en precedencia y sin ánimo

de ser reiterativos existió supervisión y acompañamiento de la convocada a juicio a la demandante, desde la fecha en que fue diagnosticada la actora hasta la terminación del vínculo laboral, tal como se acredita en el plenario.

Ahora bien, es de aclarar que la demandante justifica la negligencia del empleador al no realizar el cambio de puesto o de área de conformidad a las recomendaciones dadas por la EPS, no obstante razón le asiste a la demandada, toda vez, que al analizar los documentos y demás medios probatorios que fueron arrojados al plenario, se tiene que por la EPS, nunca indicó como recomendación que la actora debiera cambiar de cargo como aquella lo afirma desde el libelo demandatorio, por el contrario, lo que recomendó fue hacer adecuaciones necesarias a las tareas que ya estaba desarrollando la señora MARYLUZ TRUJILLO BARRIOS, las que el empleador cumplió en su totalidad; en ese orden, la actora no acredita el incumplimiento de su empleador que la lleve a tomar la decisión de dimisión del contrato de trabajo.

Ahora, la segunda causal que invoca la demandante en la misiva de renuncia es haber sufrido un acoso laboral, malos comentarios y malos tratos por parte de su jefe directo REINALDO ANDRÉS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ en razón a su estado de salud, la cual tampoco acredita, toda vez, que ningún medio probatorio aportó, que demostrara que recibió de su jefe directo comentarios o algún tipo de persecución laboral para que la actora renunciara a su cargo, como quiera que tal como lo señala el señor REINALDO ANDRÉS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ bajo la gravedad de juramento, al momento en que la demandante presentó su carta de renuncia no estaba trabajando directamente con ella, dado que se hallaba en otras instalaciones de la empresa cliente y quien estaba al mando de la actora era la líder Yesica Pirazan, asimismo, afirmó que era el personal del área quien estaba presentando problemas con la demandante debido a su labor, pues no estaba cumpliendo las metas necesarias que se requería por parte del equipo de trabajo, incumpléndose índices de productividad, circunstancia que fue socializada con la demandante y puesta de presente haciéndole recomendaciones para mejorar su trabajo.

Igualmente, JUAN CARLOS SANCHEZ SANCHEZ, puso de presente que en ningún momento vio que a la demandante se le ejercieran actividades de acoso o que se quejara porque se le estaba discriminando por su estado de salud, por el contrario aduce que en su momento le tocó dirigirse a DIANA MORALES quién era la supervisora y jefe de la demandante, porque la actora y otras compañeras de trabajo estaban realizando actividades de “matoneo” a las integrantes de su equipo y aquel no quería que la situación trascendiera a otros aspectos por fuera de lo laboral.

A su vez JULIETH PAOLA MAESTRE señala que la líder era Yesica Pirazan era quien le hablaba y le cuestionaba a la demandante sobre su productividad, que se demoraba mucho en el baño, cuestiones así que escucho un par de veces, que le incomodaba darle permiso, pero no como maltrato, menciona que la hacían sentir como menos, que ella no era inteligente, que realmente no era el jefe directo quien le hacía este tipos de comentarios sino era la líder, dice que esos comentarios de humillación los escuchaba varias veces de la señora Yesica Pirazan hacia la demandante y que siempre estaba presente, aclarando que nunca estuvo presente cuando Reinaldo el jefe le hacía malos tratos, solo estuvo cuando líder le hacía reproches por no saber manejar los sistemas informáticos; asimismo, la señora PAOLA ANDREA SANTIBÁÑEZ DÍAZ, señaló que normalmente el jefe inmediato no estaba ahí sino la líder, y ella tenía una mala actitud con la de demandante, que no fueron malos tratos como tal sino su actitud al solicitar el cambio de puesto o pedir un permiso.

Es así como para el caso en estudio, se debía probar que los malos tratos de la demandante, conducta que se enmarca en la de “persecución laboral”, la cual la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2º la define como “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

*empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.*

Al respecto, nuestro órgano de cierre en sentencia SL17063-2017, radicación No. 45992 del 5 de julio de 2017 establece que:

*“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas”.*

En este orden, no toda conducta del empleador que se derive de su facultad subordinante, en virtud del contrato de trabajo que firmaron las partes y en el marco de la ley laboral colombiana, puede considerarse, per se, como acoso laboral.

En este punto, se hace necesario aclarar que si bien, en el plenario obra una queja presentada por la demandante ante el comité de convivencia laboral de la Compañía demandada lo cierto es que aquella se dirigió en contra de la señora Diana Morales Coordinadora del Proyecto Seguros Alfa, y si bien esta fue jefe de la actora en algún momento de la relación laboral como lo señala el señor REINALDO GONZALEZ al rendir testimonio, lo cierto es, que la mencionada queja data del 24 de julio de 2018, y la actora presentó su renuncia el 28 de diciembre 2018, transcurriendo así 5 meses entre la interposición de la queja y la desvinculación de la actora, por lo cual, este documento al ser analizado en conjunto con las demás pruebas obrantes en el plenario, no es un indicativo suficiente para soportar un despido indirecto que se pueda endilgar al empleador, lo cierto es que conforme a la Ley 1010 de 2006, y lo precisado por la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencia SLO58 del 2021, reiterada por la sentencia SL4430 de 2021, para la configuración de una situación de acoso laboral se requiere que existan conductas persistentes, sistemáticas y demostrables, que tengan la intencionalidad de afectar al trabajador, las que no se hallan demostradas dentro del presente proceso, pues, como lo señaló el *a quo*, no resulta creíble el dicho de la señora Julieth Paola Maestre Argote, quien fue la única que dio cuenta de los supuestos actos de persecución laboral, pues, lo único que le constaba de manera directa era los reproches por no saber la demandante temas de sistemas lo que denota el poder subordinante del empleador de la demandante, pero en ningún momento que tuviera como fin inducir la renuncia de la demandante.

Teniendo en cuenta lo anterior y haciendo un análisis en conjunto de todos los medios de prueba se concluye que no se realizaron conductas persistentes y demostrables en contra de la demandante con el propósito de afectar su trabajo, siendo requisito indispensable este para que se configure una conducta de acoso laboral conforme lo planteó la sentencia SL 17063 de 2017, reiterada por la sentencia SL 3212 de 2022, en donde se manifestó:

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

De lo anterior se desprende que la demandante incumplió con el principio “*onus probandi, incumbit actori*”, contenido en el art. 167 del C.G.P., aplicable al código adjetivo laboral, omitiendo acreditar en juicio, como era su ineludible deber procesal las supuestas conductas de acoso laboral.

Por estas potísimas razones, se Confirmará la decisión consultada proferida por el JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ DC, en providencia adiada tres (03) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

## **COSTAS**

Sin lugar a condena en costas en esta instancia por no haberse causado. Las de primera instancia se mantendrán incólume.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá DC, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada proferida por el **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ DC**, en providencia adiada tres (03) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

**TERCERO:** Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

## **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**NOHORA PATRICIA CALDERÓN ÁNGEL**  
**JUEZ**

Firmado Por:  
Nohora Patricia Calderon Angel  
Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 024  
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **49dafbce624a56a02c5c6bfa4173439bd8f055a9cde4e2450cb57e85ce66aaa2**  
Documento generado en 24/07/2023 08:06:22 PM

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