

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

**MAGISTRADA PONENTE: DRA. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**

REF. ESPECIAL DE ACOSO LABORAL- PERSECUCIÓN Y DESPROTECCIÓN LABORAL-  
APELACIÓN SENTENCIA  
DE: **KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ**  
CONTRA: **MARÍA LUCIA CEBALLES, WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO, MIOCARDIO S.A.S**  
RADICACIÓN: **760013105 001 2019 00799 01**

Hoy (05) de mayo de 2023, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, resuelve la **APELACIÓN** formulada por la parte demandante frente a la sentencia No. 244 del 7 de diciembre de 2022, proferida en Audiencia Pública No. 576 por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del procedimiento especial de ACOSO LABORAL (art. 13 Ley 1010 de 2006) que promovió **KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ** contra **MARÍA LUCÍA CEBALLES, WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO y MIOCARDIO S.A.S.**, con radicación No. **760013105 001 2019 00799 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 23 de marzo de 2023, celebrada, como consta en el **Acta No. 18**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996, en armonía con la Ley 2213 de 2022.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver la apelación en esta que corresponde a la

**SENTENCIA NÚMERO 135**

**ANTECEDENTES**

La demandante **KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ** a través de demanda o solicitud especial de acoso laboral pretende se declare que las personas naturales convocadas a juicio, en su condición de representantes legales de **MIOCARDIO S.A.S. SUCURSAL CALI**, la acosaron laboralmente con conductas de persecución y desprotección laboral. En consecuencia, se declare que la demandante terminó unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo debido al acoso padecido. Así como, se condene a **MIOCARDIO S.A.S.** a pagarle la indemnización por terminación unilateral del contrato con justa causa, equivalente a los salarios que le faltaba percibir hasta el plazo contractual (de 18-11-2019 a 31-07-2020), sobre el salario mensual (\$ 2.216.000). Pidió también se imponga sanción de multa de 10 s.m.l.m.v., a las personas naturales, por causar y tolerar dichas conductas y a favor del C.S.J., más costas y agencias en derecho.

## SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SUS CONTESTACIONES

La demandante fundamentó lo pretendido en que estuvo vinculada a MIOCARDIO S.A.S. sede Cali, con contrato a término fijo inferior a 1 año, desde el 1-08-2017, prorrogado luego de año en año, para finalizar el 31-07-2020. Que devengaba \$ 2'216.000 mensuales, por su labor de instrumentadora quirúrgica. Que tuvo su hijo en vigencia del contrato de trabajo, nacido el 24-03-2019, lo cual le permitió disfrutar la licencia de maternidad y periodo de lactancia hasta el 24-09-2019. Que MIOCARDIO S.A.S. presta servicios especializados, entre ellos al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García", contrato que terminó el 30-11-2019. Que incurrió MIOCARDIO S.A.S. en despido colectivo al cerrar su sede en Cali, sin autorización del Ministerio del Trabajo, entre enero y noviembre 30 de 2019. Que BIENSA S.A.S. el 19-01-2019 le practicó evaluación médica ocupacional.

Que de parte de la representante legal fue hostigada y perseguida con: i) terminación del contrato de trabajo desde el 31-07-2019 en periodo de lactancia, con carta del 29-05-2019; ii) solicitud de firma de otrosí laboral a partir del 1-08-2019 cambiando modalidad contractual, de fijo a trabajo por obra o labor, supeditado a la terminación del contrato con HUV, perdiendo derecho a indemnización; iii) cierre de la empresa y despido colectivo sin explicación alguna; iv) negativa el 10-09-2010 a conceder vacaciones del periodo 01-08-2018 a 20-08-2019; v) citación a suscribir acta de terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con liquidación del 50% de la indemnización; vi) traslado inesperado a Bogotá el 31-10-2010, notificado por correo el 2-11-2019, y a partir del 12-11-2019, dándole 4 días hábiles para su traslado, sin pagarle salario del mes de octubre, consignado el 8-11-2019 y sin pacto de mutuo acuerdo sobre traslado, perjuicios y gastos a cargo de la empresa; vii) ausencia de respuesta a petición de 8-11-2019 con miras a acordar condiciones de traslado (pago de salario de octubre, plazo a 30-11 para permitirle cita médica con cardiólogo, entre otros); viii) cierre del Comité de Convivencia en Cali; ix) ser la única trasladada a Bogotá desde el 12-11-2019.

Que MIOCARDIO S.A.S. la hostigó causándole desprotección laboral porque: i) la obligaban a trasladarse a Bogotá desde el 12-11-2019 poniendo en riesgo su salud, sin esperar exámenes cardiológicos y cita programada para el 29-11-2019.

Que se negó a firmar nuevos contratos de trabajo y otrosí, así como se opuso al traslado súbito y al despido el 31-07-2019 sin respetar fuero de maternidad. Que le asignaron función de archivo y transcripción de historias clínicas del 1-10 al 1-11 de 2019 y le dieron la orden de no trabajar el 5, 6, 7 y 8 de noviembre de 2019 para que preparara traslado a Bogotá. Que fue incapacitada los días 12, 14 y 15 de noviembre de 2019 por gastroenteritis.

Que desesperada por el hostigamiento: i) presentó petición el 20-08-2019 negándose a aceptar terminación del contrato y cambio de modalidad, frente a lo cual accedió prorrogándose del 1-08-2019 al 31-07-2020, sin

cambio de modalidad, según respuesta del 10-09-2019; ii) presentó petición con apoderada el 15-10-2019 solicitando indemnización por terminación del contrato y prestaciones sociales en respuesta a la citación a firmar terminación de mutuo acuerdo; iii) presentó acción de tutela ante Juzgado 4 Penal Municipal de Cali con función de control de garantías, que le resultó fallida, por no haber acaecido el despido; iv) presentó denuncia ante el Ministerio de Trabajo el 21-10-2019 por despido colectivo, v) por acoso laboral el 12-11-2019 y vi) denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa el 13-11-2019.

Que el Comité de Convivencia Laboral de la empresa el 18-11-2019 informó que en Cali no existe el Comité y que tenía plazo hasta ese día para ampliar la denuncia o ratificarse, por adolecer de firma, lo cual atendió la demandante. Que el Comité incumplió sus funciones al no crear espacio de diálogo y juzgar que no se trataban de conductas de acoso laboral.

Que la demandante terminó el 18-11-2019 el contrato con justa causa por el acoso laboral padecido, recibiendo de MIOCARDIO S.A.S. consignación por \$ 5'751.046, el 25-11-2019.

Admitida la demanda (fl. 296 01ExpedienteEscaneado.pdf), fue notificada a los demandados (04ConstNotDdas). Contestó MIOCARDIO S.A.S. y WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO (05ContestacMioCardio), tras subsanar la misma, oponiéndose a las pretensiones y postulando como excepciones: inexistencia del acoso laboral, cobro de lo no debido, mala fe de la demandante, buena fe de Miodio. MARÍA LUCÍA CEBALLES MÉNDEZ no contestó la demanda.

#### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia No. 244 del 7 de diciembre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali declaró probada la excepción de inexistencia de acoso laboral y cobro de lo no debido. Absolvió a los demandados de todas las pretensiones. Condenó en costas a la demandante. Sustentó la decisión en los artículos 2, 7 y 8 de la Ley 1010 de 2006, señalando que le atañe a la demandante la carga de la prueba sobre las conductas que describe el artículo 7. Conforme a la sentencia SL17063-2017 CSJ explicó que los conflictos organizativos no constituyen acoso laboral, describiendo las características de reiteración y concatenación, por lo tanto, examinó el acervo probatorio para concluir que fueron actos organizativos del empleador, atendiendo el *ius variandi*. Que la carta de preaviso de terminación del contrato en licencia de maternidad no puede considerarse conducta de acoso laboral. Tampoco la propuesta de modificación de la modalidad contractual, ni la terminación del contrato de mutuo acuerdo, asumiéndola como una alternativa válida para terminar operaciones en Cali, siendo también aceptable el traslado a Bogotá, sin que ello sea acoso, más estando acreditado el cierre de operaciones. Refirió la sentencia S-3901-2021 para justificar el *ius variandi*, y las propuestas de modificación contractual, ante la existencia de causales objetivas. Sobre la negativa a pago de vacaciones, se verifica que sí se otorgaron. Sobre el despido colectivo concluyó que tal aspecto

corresponde al proceso ordinario laboral y que tampoco sería exclusiva hacia ella. Acerca del fuero de salud, determina que ello no atañe al proceso ordinario laboral. Que la demandante presentó carta de renuncia.

## **APELACIÓN**

La parte demandante interpuso recurso de apelación frente a la sentencia, para que sea revocada en su totalidad y en su lugar se acceda a la totalidad de lo pretendido. Ello porque frente a la conclusión del Juzgado de no existir pruebas, señaló que el mismo apoderado judicial de la demandada probó las condiciones de acoso laboral, con el interrogatorio de parte de la demandante, quien explicó las situaciones de acoso laboral, como ponerla en un cuarto oscuro a laborar, la presión que sintió y enviar cartas anunciando terminación contrato en licencia de maternidad y lactancia. Que el despido colectivo sí tuvo relación con el acoso, porque la persecución se origina porque MIOCARDIO SAS no solicitó intervención del Ministerio del Trabajo conforme artículo 67 Ley 50/90. Que MIOCARDIO SAS Cali ya no existe, fue liquidada y no pidió la autorización. Debió presentar el informe de despido colectivo y pagar el 100% de la indemnización.

Que la sentencia obvió la respuesta del Ministerio de Trabajo, olvidando el derecho a estar protegidos los trabajadores. Se entiende de mala fe, la decisión de MIOCARDIO SAS de no solicitar el despido colectivo para realizar actos de acoso laboral como el traslado a Bogotá. Que MIOCARDIO S.A.S podía, sin despido colectivo, ofrecer el valor indemnizatorio que quisiera, pues desconoce lo adeudado, con lo cual hay mala fe en la demandante.

Que no se narró lo concerniente al Comité de Convivencia Laboral.-CCL. En particular, que no existía en la ciudad de Cali. Que la sentencia no le dio trascendencia a este punto. Que el CCL incumple funciones de acuerdos conciliatorios, buscando medidas preventivas y correctivas. Que no se tuvo en cuenta dicho Comité en pos de la conciliación y evitar el perjuicio a la demandante.

La sentencia no tuvo en cuenta la inexistencia de CCL en Cali, lo cual constituye acoso laboral. Que las medidas conciliatorias no se pueden desconocer y que se da la persecución por incumplimiento de la Ley 1010, al no existir el CCL, el cual no puede decidir si hubo o no acoso.

Que en interrogatorio de parte el representante legal WILLIAM HERNANDEZ aceptó ser copartícipe de acoso laboral en persecución y desprotección, pues existía obligación del Comité de informar sobre el acoso para que tomara medidas, que el representante legal no puede decir que desconoce la denuncia de acoso, porque estaría dejando de lado la ley de acoso, al no hacer y permitir, como copartícipe, el acoso laboral.

Debe tenerse en cuenta la prueba oficiosa al Ministerio de Trabajo, para que certifique que no hubo autorización de despido colectivo. Que obra actas de visita para la diligencia de despido colectivo y que debió

oficiar al Ministerio y evitar la persecución con el pago del 50% de la indemnización y obligarla indirectamente a la modificación contractual.

Que el testigo de la demandada, manifestó que existió un diálogo con trabajadores en cuanto a situación de la empresa, lo que debió darse era denunciar el despido colectivo conforme a la ley.

Que la entidad demandada trasladó a Julieth y confirma el testigo que existe un documento escrito. Que la sentencia desconoció la situación de traslado súbito a Bogotá de la demandante. Desconoce que existe prueba escrita sobre todas las garantías que supuestamente le indicaron. Que la demandada sabía que si trasladaba a una madre lactante a Bogotá, obviamente no le resultaba fácil el traslado. No hubo prueba de suministro de lugar para vivir, ni garantía de condiciones laborales. Hubo desprotección laboral por la condición médica de "estenosis de válvula pulmonar", demostrada la patología en el examen de egreso.

Tal fue el acoso a la madre lactante, que la obligaron a trasladarse el 31-10-2019 a Bogotá, sin tener donde ubicarse desde el 12-11-2019. La sentencia omite todas las pruebas que demuestran que el acoso si se dio.

Que el representante legal de MIOCARDIO SAS demuestra lo dicho y el testimonio de su asesor jurídico quien acepta el despido colectivo sin autorización e incumplimiento del artículo 67 de la ley 50 de 1990. Acepta que se desconoció derecho a recibir indemnización completa. Acepta que el Ministerio no avaló la liquidación de la demandante y que se anunció un traslado súbito sin pago de indemnización.

Que Karen fue acosada por persecución laboral, conforme a prueba documental con las cartas de terminación en licencia de maternidad y en época de lactancia. Que la demandada con las peticiones generó desistimiento de la terminación y prórroga el contrato. Que Karen, tiene derecho al 100% de la indemnización por terminación del contrato de trabajo. Derecho a que su contrato sea inferior a 1 año. Que no tiene por qué ser presionada para firmar a puertas de terminación del contrato con HUV, uno de obra o labor para eximirse de indemnización. Que Karen fue acosada laboralmente.

Que hay pruebas documentales al respecto, interrogatorio de parte del representante legal de MIOCARDIO SAS, el interrogatorio de KAREN y declaración de testigos. Y que el Comité de convivencia no cumplió su misión de proponer fórmulas conciliatorias. Que desconoce la condición de partícipes del representante legal WILLIAM y de la demandada MARÍA LUCÍA quien como Gerente General de MIOCARDIO SAS no hizo presencia, quien fue denunciada, que se declaren probados hechos motivo de confesión.

Solicitó revocatoria de la sentencia y se pague el 100% de la terminación por justa causa por acoso laboral. La desprotección laboral se da por no dar crédito al examen de egreso laboral.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 28 de marzo de 2023, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone la ley 2213 de 2022.

Los apoderados judiciales de cada una de las partes, respectivamente, guardaron silencio.

### CONSIDERACIONES:

Los reproches que en apelación formuló la parte demandante, sitúan la competencia de la Sala en el estudio de: i) los actos probados de las modalidades de acoso (persecución y desprotección laboral) que endilga a los demandados, y ii) las consecuencias que de ello se deriven de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

De inicio, vale precisar que no se discute entre las partes: i) la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año (fl. 33, archivo 01ExpedienteEscaneado, pdf) entre la demandante y MIOCARDIO S.A.S., sede Cali, que inició el 1º de agosto de 2017 y vencía el 31-10-2017 (3 meses) y se fue prorrogando de año en año, desde el 1º de agosto de 2018 (hecho 1 dda y contestación) y que debía finalizar el 31 de julio de 2020, y, ii) que la demandante se desempeñó como instrumentadora quirúrgica y que tuvo su hijo el 24-03-2019. Gráficamente se puede visualizar así:

	DESDE	HASTA	DURACIÓN	PREAVISO DE TERMINACIÓN	PRUEBA DOCUMENTAL	LICENCIA MATERNIDAD	PERIODO LACTANCIA
PERIODO INICIAL	1/08/2017	31/10/2017	3 MESES		Fl.33-37		
PRÓRROGA 1	1/11/2017	31/01/2018	3 MESES	1/11/2017, fl. 45	Otrosí, fl. 38. S.F.		
PRÓRROGA 2	1/02/2018	30/04/2018	3 MESES	5/02/2018, fl. 46	Otrosí, fl. 39, S.F.		
PRÓRROGA 3	1/05/2018	31/07/2018	3 MESES	7-05-2018, fl. 47	Otrosí, fl. 41, S.F.		
				29-05-2019, fl. 48, sin efectos con oficio 10-09-2019, fl. 58-59		16-03-2019 AL 19-07-2019	AL 24-09-2019
PRÓRROGA 4	1/08/2018	31/07/2019	1 AÑO		Otrosí, fl. 42. S.F.		
PRÓRROGA 5	1/08/2019	31/07/2020	1 AÑO		Otrosí, fl. 44, 1-08-2019		

Ahora, las vicisitudes relacionadas con las operaciones de MIOCARDIO S.A.S. en la Sucursal de Cali, y el desarrollo del contrato de trabajo de la demandante generan divergencias entre las partes, para lo cual, el acervo probatorio determina que MIOCARDIO SAS, SUCURSAL CALI estuvo inscrita en Cámara de Comercio (fl. 22), con renovación de matrícula por última ocasión en el año 2019. Tuvo como representante legal a MARIA LUCÍA CEBALLES MÉNDEZ (año 2013) y luego a WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO desde el 12 de julio de 2019.

Esto para precisar de entrada que, tal como lo regula el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006, sólo se tendrá como sujetos activos o autores del acoso laboral a "la persona natural que se desempeñe como gerente,

*jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo”.*

De manera que es respecto de ellos, y no, de la persona jurídica MIOCARDIO SAS que corresponde observar si se configuró el acoso laboral en la modalidad de persecución y desprotección laboral que reseñó la demandante. Aunque valga señalar que frente a MARÍA LUCÍA CEBALLES MÉNDEZ se tuvo por no contestada la demanda mediante A.I. 3943 del 3-11-2022, lo cual, al tenor del parágrafo 2 del artículo 31 CPTYSS, modificado por el artículo 18 de la Ley 712 de 2001, permite tener ello como indicio grave en contra de tal demandada y no como lo pregona la apelante que se tengan por ciertos los hechos susceptibles de confesión, lo cual se deriva de la inasistencia a la audiencia del artículo 77, pero que tampoco puede ser aplicada ante la ausencia de declaración expresa de ello en primera instancia y conformidad de la parte demandante.

Ahora bien, la actora endilgó una serie de hechos constitutivos de acoso laboral para ser declarados como tal, por observarlos persistentes y demostrables (artículo 2 Ley 1010/2006), infringidos a ella, por parte de sus superiores y que la indujeron a renunciar. Fueron estos:

1.- El preaviso de terminación de su contrato de trabajo remitido el 29 de mayo de 2019 (fl. 48) en el cual anunciaba que el plazo del vínculo, vencía el 31 de julio de 2019. Hecho que narró en su interrogatorio de parte la demandante, le causó “zozobra” dado que se encontraba disfrutando su licencia de maternidad que corría del 16-03-2019 al 19-07-2019 y garantizaba el período de lactancia hasta el 24 de septiembre de 2019.

Tal suceso, independientemente considerado, se ciñó al protocolo de envío de preavisos que le había aplicado la empresa en plazos de prórrogas anteriores, y como tal, no generó reacción inmediata en la demandante, hasta cuando dirige el oficio fechado el 20 de agosto de 2019 a MIOCARDIO S.A.S. (fls 49-57), y su representante legal WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO a la ciudad de Bogotá, en el cual, actuando con apoderada, la demandante expuso su réplica al oficio del 29 de mayo de 2019, con el cual le informaban el vencimiento del plazo de su contrato de trabajo. También afirmó que no suscribiría propuesta de acuerdo mutuo para modificar el contrato a término fijo a uno de obra o labor, mientras dure *“la operación según contrato de prestación de servicios entre MIOCARDIO S.A.S. y el Hospital Universitario del Valle de la ciudad de Cali”*. Expuso su condición de salud por manejo de *“estenosis de la válvula pulmonar”* con cateterismo y valvuloplastia hace 14 años, de lactante para el momento de terminación del contrato, la ausencia de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo y el período vacacional pendiente de disfrutar.

Acerca de la propuesta de cambio de contrato, KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ afirmó que la persona de Talento Humano le ofreció cambiar el contrato a uno de obra o labor, sin liquidación previa. En ese entonces solicitó copia del contrato, la cual fue negada. Que luego empezó una situación incómoda, y entonces le garantizaron contrato a término fijo a 1 año, hasta el 31-07-2020.

En efecto, aparece en el expediente, el oficio del 10 de septiembre de 2019 remitido a la demandante y suscrito por el representante legal WILLIAM HERNANDEZ HURTADO, al cual se acompañó otro de prórroga del contrato hasta el 31-07-2020, dejando sin efecto la misiva del 29-05-2019, concesión de disfrute de vacaciones desde el 22-07 al 12-08-2019 y afirmando:

Clinica MIOCARDIO, es una institución fundada en valores y principios humanos, respetuosa de la dignidad humana y se acoge a la normatividad vigente en todos sus procedimientos. Adoptamos políticas institucionales que brindan transparencia tanto a los usuarios como a nuestros colaboradores. Si es el caso nuestra institución procederá de acuerdo a la normatividad vigente.

Lo cual se concatena con la aceptación que en el interrogatorio de parte la demandante hizo acerca que de manera previa a la terminación de cada prórroga contractual, la empresa le informaba sobre el vencimiento del plazo con más de 30 días de anticipación y que lo mismo hicieron en la prórroga después del embarazo y en el periodo de lactancia, haciendo notar que era lo acostumbrado.

2- Actuaciones de MIOCARDIO SAS tras la suscripción el 30 de septiembre de 2019 del "Acta de terminación de mutuo acuerdo" acordando con el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE dar por terminado de manera anticipada el contrato No. C-13-229 cuyo objeto era la prestación de servicios de operación del servicio de hemodinamia, cirugía cardiovascular, unidad de cuidado intensivo coronario del HUV, a partir del 16-10-2019 (fls. 12-15, Archivo 05ContestacMioCardio).

Lo cual es narrado por la demandante en su interrogatorio como que existía el rumor de cierre de puertas de MIOCARDIO SAS, se acababan las cirugías y le dijeron que iban a archivar historias clínicas. Que frente a ese acuerdo de novación contractual, que no quiso aceptar, la dejaron archivando historias clínicas. Que a ella, la pusieron en un cuarto sola a archivar, mientras que los demás, quedaron con la Gerente. Afirmación última que no encuentra respaldo diferente a lo esgrimido por la demandante.

Ante la terminación del contrato de MIOCARDIO SAS y el HUV, lo cual es un hecho objetivo, no atribuible a ninguna de las partes, debe decirse que por sí misma no configura una conducta de acoso laboral, más cuando expresamente el artículo 8 de la Ley 1010/2006 señala que no lo son:

*"(...) f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo (...)"*

Esto aunado al testimonio de OSCAR JAVIER VARGAS ARDILA, quien manifestó haber sido asesor jurídico de MIOCARDIO SAS del 2019 a 2020, versión de la cual se desprende que existía un contrato celebrado con el HUV por la IPS MIOCARDIO SAS desde 2014. Que luego de la terminación del contrato con el HUV por incumplimiento en los pagos, por estrategia de las partes, decidieron terminar de mutuo acuerdo el contrato de operación de servicios. En la ciudad de Cali, a MIOCARDIO SAS -afirmó- le debían alrededor de más de 8 mil millones. Que frente a proveedores y trabajadores se vio obligado a actuar de la mejor manera. La política de MIOCARDIO SAS fue manejar igualdad y equidad frente a sus trabajadores, y por eso la estrategia fue dialogar con los empleados, explicando la situación. Hubo comunicación con los trabajadores, se enteraron y conocieron lo que se venía y lo que se tenía que hacer. Explicó el acuerdo propuesto a los trabajadores a raíz de la terminación del contrato con HUV, que consistió en tratar de hacer un plan de retiro que era terminar de mutuo acuerdo, ofreciendo el pago aprobado por la Junta Directiva. Uno a uno se le iba proponiendo esa terminación amigable. La única persona que no aceptó fue la demandante. No era posible que quedara personal asistencial en Cali. Después del 30-09-2019 se siguió laborando para deshabilitar los servicios por MIOCARDIO S.A.S. para el HUV prestarlos por su cuenta. La propuesta a la demandante al no aceptar el plan de retiro, fue el traslado a Bogotá. Se pudo abrir ese espacio porque era consciente la empresa de la protección de su estabilidad laboral y la única forma de no incumplirle era trasladarla a Bogotá, porque no tenían clientes en Cali, ni en su área de influencia.

Dicha versión se armoniza con el interrogatorio de parte de WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO quien expresó como representante legal de MIOCARDIO SAS que no solicitaron permiso de despido colectivo por no existir el mismo, señaló no ser el Gerente de MIOCARDIO SAS en Cali y por ello, no conoció detalles, que la sucursal de Cali se mantuvo mientras prestó servicios al HUV. Que la demandante fue la única que no aceptó plan de retiro y eso no es acoso laboral. Que la demandante renunció al contrato y la única que no aceptó fue ella. Se le dijo que se trasladara con su familia, cubriéndole todos sus gastos y fue una cuestión ajena a MIOCARDIO SAS porque el HUV acabó el contrato, lo que no fue adrede. Que siguen mal como empresa. Se le plantearon todas las soluciones para respetarle su dignidad. Que la Gerente era MARIA LUCÍA. Y se le plantearon todas las soluciones pero que desconoce la pretensión de la demandante, no sabe por qué aduce acoso laboral. Se buscó continuidad del contrato en Bogotá. A nadie se le obligó a recibir el 50% de la indemnización, se le ofreció un acuerdo que sí lo aceptó el resto del personal. Dijo desconocer el número de trabajadores de la empresa en enero de 2019. No tuvo conocimiento como representante legal de las enfermedades de la demandante. Sabe que le plantearon el traslado a Bogotá con todos los gastos para ella y su familia, desconoce si fue por escrito. Que no tomó medidas correctivas frente a denuncia alguna.

Ahora bien, vale considerar las hipótesis de configuración de acoso laboral que plantea la demandante cuando acredita:

- Oficio del 15-10-2019 (fls. 62-69), con apoderada, en el cual la demandante reseña además de lo ya ocurrido con ella, que quienes suscribieron contrato por duración de obra o labor fueron despedidos en la primera semana de octubre de 2019, sin indemnización alguna. Que ella fue convocada a las 11:45 a.m. a reunión en la Oficina de Talento Humano tercer piso del HUV en la ciudad de Cali. Que MIOCARDIO S.A.S. incurrió en despido colectivo de trabajadores sin autorización del Ministerio del Trabajo, reclamando que si el objetivo de la reunión es su desvinculación, le cancelen derechos laborales adeudados e indemnizaciones.
- Oficio de 1-11-2019 (fl. 70) en el cual se explicó que el contrato se encuentra vigente y no acceden a lo peticionado. Suscribe el oficio, la Gerente MARIA LUCIA CEBALLES MENDEZ.
- Denuncia administrativa de la demandante radicada ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca (fls. 71-79) por despido colectivo, avocada por la Entidad y que en la visita oficial generó la entrega del acta de terminación del contrato con el HUV firmada el 30-09-2019.
- Acción de tutela presentada el 24-10-2019 por la demandante ante el Juzgado 4 Penal Municipal (fls. 80-121), que fue negada por improcedente, debiendo destacar de la respuesta de MIOCARDIO S.A.S. la siguiente afirmación de su contestación:

. Es cierto que se convocó a la accionante y a 64 trabajadores para informar la situación jurídica, financiera y contractual laboral de Miocardio S.A.S Sucursal Cali, presentándole a los trabajadores las alternativas que estratégicamente había analizado la Compañía para no vulnerar los derechos de los trabajadores, de los cuales más del 90% de ellos accedieron y a todos ellos se les canceló lo pactado a título de sueldos, prestaciones sociales y liquidaciones, lo que permite inferir que las afirmaciones de la apoderada de la accionante carecen de veracidad.

Así como también, el relato de nuevos hechos por parte de la demandante acerca que el 31-10-2019 fue citada a firmar “*acta de terminación de contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo*” con oferta de pago del 50% de la indemnización, tras el vencimiento del contrato C-13-220 con el HUV, la cual se aporta a folios 251-252, junto a una liquidación incluyendo plan de retiro por un total de \$15'917.788.

Informó que tras su negativa, le informaron sería trasladada a la ciudad de Bogotá. En efecto, la demandante reseñó que procedió a:

2.- Informar al despacho que mi poderdante, según carta de la entidad ACCIONADA de fecha Octubre 31 de 2019 es la UNICA TRABAJADORA que ha sido trasladada en forma definitiva a la ciudad de Bogotá D.C., a la clínica Miocardio Sede Castellana de esa ciudad, ubicada en la carrera 45 A No. 94-71, en donde debe incorporarse al inicio de la jornada laboral del día 12 de Noviembre de 2019, aduciendo las circunstancias actuales de MIOCARDIO S.A.S sucursal Cali. (Cartas recibidas el 2 de Noviembre de 2019 por guías Servientrega Nos. 9106485113 y 9106485074.). (Se adjuntan cartas respectivas).

- Oficio del 31 de octubre de 2019 por el cual se notificó el traslado de la demandante a Bogotá, junto a la autorización para ausentarse en la ciudad de Cali los días anteriores al 12-11-2019, del siguiente tenor:

Señor(a)  
KAREN JULIETH SANTACRUZ GOMEZ  
INSTRUMENTADORA QUIRÚRGICA  
MIOCARDIO SUCURSAL CALI  
Ciudad

Asunto: Notificación de traslado a la ciudad de Bogotá D.C.

Cordial saludo,

La Compañía le comunica por medio del presente escrito que las circunstancias actuales de Miocardio S.A.S Sucursal Cali impiden seguir funcionando en esta ciudad, razón por la cual y respetando las condiciones actuales de su contrato individual de trabajo que finaliza el día 31 de Julio de 2020, se ha tomado la decisión de proceder a su traslado de forma definitiva en la Clínica Miocardio Sede Castellana de la ciudad de Bogotá D.C, en la Carrera 45A No. 94-71 en donde debe incorporarse al inicio de la jornada laboral del día 12 de Noviembre de 2019 (5 días calendario a la notificación).

De conformidad con el artículo 57 numeral 8 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador asumirá los gastos razonables del traslado.

Con ocasión al contrato individual de trabajo que finaliza el día 31 de julio de 2020 y ante la notificación de su traslado de forma definitiva en la Clínica Miocardio Sede Castellana de la ciudad de Bogotá D.C, en la Carrera 45A No. 94-71, Miocardio S.A.S Sucursal Cali autoriza a la trabajadora para que se ausente los días anteriores al día 12 de noviembre de 2019 (día en que ingresa a laborar en la ciudad de Bogotá D.C), con el objeto que pueda hacer las gestiones necesarias en la ciudad de Bogotá D.C. (Ubicación de vivienda para usted y los familiares con las que convivieren).

En ese sentido, Miocardio S.A.S Sucursal Cali costeará los gastos razonables (Viáticos) de ida por vía terrestre a la ciudad de Bogotá D.C, estadía, alimentación y regreso a la ciudad de Santiago de Cali por vía terrestre para la búsqueda de la vivienda para su grupo familiar. La solicitud de viáticos debe hacerse por escrito y con los debidos soportes para hacerle la correspondiente consignación de recursos a su cuenta bancaria.

Una vez usted haya definido el lugar de vivienda en la ciudad de Bogotá D.C, deberá aportar los soportes correspondientes para que la Compañía pueda costear razonablemente con su estadía y la de sus familiares con las que convivieren, mudanza y los demás gastos razonables que deba asumir la Compañía para que usted pueda cumplir con su trabajo en el cargo de Instrumentadora Quirúrgica con las mismas funciones que venía desempeñando en la ciudad de Santiago de Cali.

Le reiteramos nuevamente que hoy Miocardio S.A.S no tiene operaciones comerciales en la ciudad de Cali y la única sede activa es la principal en la ciudad de Bogotá D.C, en donde creemos que podrá desempeñar sus funciones y permitirá honrar el cumplimiento del contrato de trabajo hasta el día convenido.

- Oficio del 8 de noviembre de 2019 (fls. 123-128) en el cual a través de su apoderada la demandante pone en evidencia el trastorno en su vida personal y familiar que le produce el traslado a Bogotá.
- Denuncia por acoso laboral radicada el 13-11-2019 en la oficina de Talento Humano de MIOCARDIO SAS, con destino al Comité de Convivencia Laboral (fls. 135-157) y en el Ministerio de Trabajo DT Valle (fls. 158-168).
- Solicitud de ampliación y/o ratificación de denuncia de acoso laboral del 18-11-2019 remitida por MIOCARDIO SAS a la demandante, ante la ausencia de firma de la apoderada.

- Ratificación de la denuncia por acoso laboral del 18-11-2019 suscrita por la apoderada de la demandante (fls. 171-181).
- Oficio de 18-11-2019 por el cual la demandante da por terminado el contrato de trabajo con justa causa por el acoso laboral padecido (fls. 184-193), a partir de esa fecha, esgrimiendo los hechos y razones de ello, anexó evaluación médica ocupacional del 19-01-2019, valoraciones por cardiología, así como los soportes de su embarazo y licencia de maternidad, situación económica familiar.
- Acta del Comité de Convivencia Laboral del 19-11-2019 que concluyó no observar conductas de acoso laboral pues consideró *“son instrucciones emanadas de la Representante Legal con ocasión del evento del cierre de operaciones comerciales en la ciudad de Cali, que de manera alguna pueden interpretarse como hostigamiento a la trabajadora”*.
- Liquidación definitiva de prestaciones sociales con fecha de retiro 19 de noviembre de 2019 por \$ 5.525.678 (fl. 246).

Es decir, pretende la demandante se tipifique como acoso laboral el actuar empresarial que en defensa de sus intereses, logró esquivar la autorización de un despido colectivo a través de la terminación por mutuo acuerdo con los trabajadores de MIOCARDIO SAS y que por la capacidad de persuasión se alcanzó con todos, salvo la demandante.

Tal conducta, lejos de ser constitutiva de acoso laboral, encuentra respaldo normativo en la causal de terminación del contrato por mutuo acuerdo, y jurisprudencial, con la validación que se otorga a las conciliaciones o transacciones enmarcadas en planes de retiro voluntarios. Así se dijo en sentencia SL2888-2019 que:

*“(…) nada impide que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, como tampoco que ello pueda calificarse de ilegal o inválido, tal y como lo adocrinó esta Corporación en sentencia de la CSJ SL, 4 ab. 2006 rad. 26071, reiterada en la SL, 3 may. 2011, rad. 39045, y más recientemente en la CSJ SL9661-2017, al sostener:*

*No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo”.*

De manera que la conducta de ofertarle el plan de retiro voluntario a la demandante y que ella se rehusara a aceptarlo se enmarca en las conductas que no constituyen acoso laboral, sino al tenor del literal f) del

artículo 8 de la Ley 1010/2006, son “actuaciones administrativas” o “gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo”.

Finalmente, el ejercicio del *ius variandi* al trasladar a la demandante a la ciudad de Bogotá, a pesar que se configura como un acto insular, apreciado en la cadena de sucesos y oposiciones de la demandante a las propuestas indemnizatorias fraccionadas de la empresa y de “solución” frente al cierre de la sucursal en Cali, por sí solo, no tendría para ella las características de reiteración y persistencia que exige el artículo 2º de la Ley 1010/2006 y menos, bajo aquellas modalidades de persecución y desprotección laboral que acusa la demandante. Ello porque todo servicio en la ciudad de Cali a cargo de MIOCARDIO SAS se clausuró el 16 de octubre de 2019 y a la demandante se le permitió el traslado a partir del 12 de noviembre de 2019.

Sin embargo, no deja de inquietar a la Sala el trato poco considerado que como madre lactante de un menor de 7 meses de edad recibió la demandante, la nula receptividad a sus pedimentos para distanciar un tiempo más, su traslado a Bogotá, lo cual tipifica una clara discriminación laboral que da lugar a establecer que acaeció el despido indirecto que esgrimió la demandante en su carta de renuncia motivada, en los términos del artículo 64 del C.S.T.

KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ desde el momento en que se percató que su estabilidad laboral estaba en riesgo, trató de conservar su trabajo, así queda demostrado con las diferentes peticiones y acciones administrativas y judiciales que intentó, lo cual refleja el desamparo que como mujer pudo llegar a sentir y que amerita el restablecimiento de su dignidad por cuanto: i) el artículo 43 de la C.P. prevé la especial asistencia y protección del Estado a la mujer lactante y el deber prestacional en caso de desamparo; ii) se debe procurar la protección de la madre lactante en el ámbito laboral para no ser sometida a un traslado que altera sus condiciones ambientales, psíquicas y físicas; iii) la defensa del mínimo vital y a la vida de la mujer y su menor hijo es un derecho de máxima relevancia constitucional y, iv) se debe proteger al núcleo familiar (T-583 de 2017).

Todo lo anterior, en armonía con los instrumentos internacionales que protegen a la mujer de las discriminaciones sutiles que en el marco de la relación laboral se generan y conducen a tipificar conductas de acoso laboral. Así se tiene el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2º y 6º), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4º y 6º) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

No se aprecia armónico con el pregon de tuición a la mujer que trabaja que se le imposibilite, en este caso a la demandante KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ acceder a la indemnización por despido injusto, pues su renuncia como ella lo anunció se encuentra debidamente motivada en la discriminación ejercida al momento de aplicarse el *ius variandi* por parte del empleador, en un ejercicio lesivo de su dignidad y condición de madre lactante.

Así, observando que la terminación del contrato se dio a partir del 19 de noviembre de 2019, de conformidad con el artículo 64 en los contratos a término fijo, la indemnización equivale al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, esto es, hasta el 31-07-2020. Lo cual determina un total de 256 días, que a razón del último salario mensual devengado por la demandante (\$2.216.000), permite cuantificar la indemnización en \$ 18'836.000.

De esta manera quedan atendidos los puntos de inconformidad planteados frente a la sentencia absolutoria, imponiéndose la revocatoria de la decisión absolutoria para imponer la sanción por acoso laboral equivalente a la indemnización calculada.

Se impondrán costas en ambas instancias. En segunda instancia se fijan como agencias en derecho la suma de \$ 1'500.000. Las de primera, serán fijadas por la Juez de primer grado. Liquidense conforme al artículo 366 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

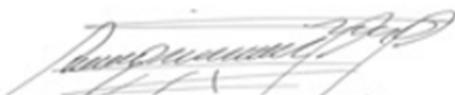
#### RESUELVE:

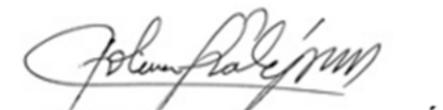
**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia absolutoria de primera instancia, proferida por el Juzgado 1 Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar sancionar a MIOCARDIO SAS como empleador que toleró el acoso laboral en la modalidad de discriminación laboral por género causado a la demandante KAREN JULIETH SANTACRUZ GÓMEZ, y como sujetos activos a WILLIAM HERNÁNDEZ HURTADO y MARÍA LUCIA CEBALLES, tipificando la terminación del contrato de trabajo de la demandante como un despido indirecto, que debe ser resarcido con una indemnización equivalente a DIECIOCHO MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL PESOS M.L. (\$ 18'836.000).

**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de MIOCARDIO SAS. Se fijan como agencias en derecho, la suma de \$ 1'500.000 a favor de la demandante en segunda instancia, las de primera habrá de fijarlas la *A quo*. Liquídense conforme al artículo 366 del C.G.P.

**TERCERO:** NOTIFIQUESE la sentencia por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias AL647-2022 y AL4680-2022 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y podrá consultarse en la página web de la Rama Judicial en el link: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

-Firma electrónica-  
**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
Magistrada Ponente

  
**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
Magistrado

  
**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
Magistrado

Firmado Por:  
Monica Teresa Hidalgo Oviedo  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 008 Laboral  
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **a231bd1cac099b91ef05ecc0054551bee5fb8d43a3452ba836d08199ee803ffc**

Documento generado en 05/05/2023 02:02:10 AM