

**TEMA: NIVELACIÓN SALARIAL** – se debe aportar el término de comparación de donde se deduzca el trato desigual / **DESPIDO INDIRECTO** - debe demostrar: i) la terminación unilateral del contrato, ii) que los hechos generadores sí ocurrieron y iii) que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión / **INDEMNIZACIÓN** - debe calcularse con el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato / **SANCIONES MORATORIAS** /

**HECHOS:** Dentro del proceso de referencia, previo a la declaración de una relación laboral suscitada entre las partes, el juez de instancia declaró la nivelación salarial que pretendía la demandante y sostuvo que tiene derecho a que los salarios, las prestaciones sociales y los aportes al sistema de pensiones entre el 28 de mayo de 2018 y el 09 de junio de 2020 fueran cancelados conforme al cargo denominado, “auxiliar de archivo”, no obstante declaró parcialmente probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la pasiva de las demás pretensiones de la demanda. La activa por medio de su apoderado aspira que se modifique la providencia. Aduce en cuanto a las moratorias, que hay unas circunstancias que permiten acreditar la mala fe del empleador. La pasiva por su parte, se aparta de la condena reiterando que en este caso no se atentó contra el principio de igualdad ni discriminación salarial, aduce que el Juez está declarando un ascenso frente a una persona a la que solo se le buscó cumplirle con unas recomendaciones médicas, generándose un colapso a nivel laboral. Frente a lo anterior le asiste a esta Sala determinar si se presentan los supuestos necesarios para la nivelación salarial pretendida, que dé lugar al reajuste de los salarios, las prestaciones sociales y aportes ordenado en primer grado; 2) Si es viable atribuir la renuncia presentada por la colaboradora al desconocimiento de restricciones y recomendaciones médicas de la parte empleadora que desencadenó traslados arbitrarios; 3) Si es procedente condenar a los perjuicios morales perseguidos; y 4) Si hay lugar a imponer las moratorias buscadas.

**TESIS:** (...) Tratándose de nivelación salarial, fundada en haber ejercido igual cargo, pero con asignación remunerativa inferior, con fundamento en el artículo 143 del CST, que consagra el principio de “a trabajo igual salario igual”, le corresponde en principio a la actora la carga de la prueba de acreditar la existencia de otra persona que desarrollara idéntico cargo con similares funciones, y equivalencia de jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia, de donde se colija el trato diferenciado, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia. (...) Es por ello que tras analizar el plano de la realidad, no se considera que la demandante haya aportado un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, al no encontrar demostrada la identidad del cargo como elemento esencial para dar una cabal aplicación al axioma de igualdad contenido en el canon 143 del CST, y sumado a ello, la parte patronal dejó evidente las razones por las cuales la demandante percibía un devengo inferior a la señora Pérez pese a estar ocupada en el área de archivo, que no son otras que su reubicación por su condición clínica y las recomendaciones médicas prescritas, lo que en concurrencia con los restantes medios demostrativos deja ver que se trataba de un oficio inexistente hasta ese momento en la compañía creado como secundario, porque se acompañaba con las sugerencias ocupacionales emitidas, permaneciendo registrada bajo el cargo de Auxiliar Control Calidad tal y como se evidencia en las evaluaciones de desempeño y la evolución ocupacional, lo que quiere decir que además de no ser nunca reconocida como auxiliar de archivo, no fue el papel que en sentido estricto asumió. (...) Según los artículos 62 y 64 del CST, la parte trabajadora puede poner fin al contrato de trabajo por causas imputables al empleador, que configuran justa causa de finalización del vínculo, y hacen procedente la indemnización de perjuicios tarifada por la ley en su favor que no el reintegro que

desde el escrito de demanda fue sugerido (...) De ese modo, esta Sala considera que el escenario encuadra dentro de las prerrogativas del despido indirecto que se alega, hallándose demostrada no solo la terminación unilateral del contrato de parte de la trabajadora, sino que los fundamentos generadores sí ocurrieron, los que por demás fueron oportuna e insistentemente comunicados al empleador, el que se inhibió de promover todas las acciones que estuvieran dentro de sus posibilidades para que previo a retornar Gloria Amparo a las labores que dificultaron su normal desarrollo, garantizara que su salud no estaría expuesta como ocurrió en el año 2014, pero como así no fue demostrado y lo que se observa es una conducta sin acatamiento de los deberes de velar por su seguridad y protección de cara a todas las particularidades del caso, es que se da razón a la demandante en los motivos que dieron paso a su renuncia, dando privilegio a su salud e integridad ante la imposición de regresar a un cargo en el que era factible y probable recobrar su sintomatología que fue superada sin lugar a dudas por razón de su nueva ocupación. (...) De las sanciones moratorias, basta acudir al contenido del artículo 65 del CST para desprender que su causación se da por la mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, lo que en el asunto no se presenta, pues como quiera que la nivelación salarial en esta instancia es negada no existen rubros salariales ni prestacionales adeudados como saldos insolutos.

M.P: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 23/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por GLORIA AMPARO ÁLVAREZ GIRALDO contra la COOPERATIVA COLANTA (Radicado 05001-31-05-019-2021-00198-01).

### ANTECEDENTES

La demandante inició este juicio para que previa declaración de la relación laboral existente con la demandada entre el 20 de abril de 1998 y el 9 de junio de 2020, se disponga su nivelación salarial como “*auxiliar de archivo de seguridad y salud en el trabajo*”, cargo que fue desempeñado entre el 28 de mayo de 2018 y el 10 de junio de 2020 por virtud de una reubicación, que de lugar al reajuste de los salarios, las prestaciones sociales y los aportes al Sistema de Seguridad Social, junto con el reconocimiento de las indemnizaciones moratorias consagradas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. También busca el reintegro a sus labores por presentarse un despido indirecto por cuestiones de acoso laboral y desconocimiento de recomendaciones y restricciones médicas y, por tanto, de su estabilidad laboral reforzada; subsidiariamente peticiona el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa. Busca igualmente el reconocimiento de los perjuicios morales ocasionados, la indexación y las costas del proceso.

Estas súplicas las fundamentó advirtiendo que inició a laborar con la demandada entre el 20 de abril de 1998, en la sede de San Pedro de los Milagros como “Auxiliar de Producción”, momento en el que no contaba con ninguna restricción o limitación funcional. En el año 2013 fue trasladada a la sede Jenaro Pérez de Medellín desempeñando el cargo de “Auxiliar A Control calidad”. Que en el 2014 en el área de control de calidad se le desencadenó una crisis de vértigo como consecuencia de los turnos nocturnos asignados y el estrés, siendo emitidas unas recomendaciones encaminadas a no ejecutar jornadas nocturnas ni trabajo en alturas, a partir de donde empezó a sufrir acoso laboral de parte de Isabel Cristina Galeano Gómez -*Jefe Nacional de Control de Calidad*-. Expone que conforme a la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral se encontraba en un nivel alto y en el cargo tenía un nivel de estrés también alto. Explica que el acoso laboral del que fue víctima dio paso a un cuadro de estrés laboral que aumentó su vértigo, redujo la movilidad, le ocasionó cuello rígido, dolores de cabeza, temblor en la lengua, manos y pies, vómito frecuente, entumecimiento en las mejillas, nublamiento de la mente, insomnio, falta de apetito y otras enfermedades como gastritis, reflujo, tumor benigno de nervios periféricos, ansiedad generalizada y episodio depresivo. El 28 de mayo de 2018 fue reubicada en el área de archivo de seguridad y salud en el trabajo, donde sus evaluaciones de desempeño eran excelentes y sus funciones eran idénticas a otras auxiliares de archivo como Elizabeth Pérez Montoya, además de tener igual horario, perfil, nivel de responsabilidades, habilidades y competencias, y que a pesar de ello, devengaba un salario inferior. Que el 26 de junio de 2019 le fueron levantadas las recomendaciones médicas laborales con la advertencia que si se realizaba algún cambio en su cargo o tareas debía ser notificado al área de Seguridad y Salud en el Trabajo previo al cambio para verificar si se aplican o no las recomendaciones. El 29 de abril de 2020 le fue comunicado su retorno al área de Control Calidad en la planta de San Pedro de los Milagros, desconociendo su situación de salud y el acoso laboral sufrido por la Jefe Nacional de esa área. Por su inconformidad ese retorno fue aplazado, y pese a varias solicitudes presentadas para que ese cambio no se produjera, le fue ordenado, por lo que el 09 de junio de 2020 presentó su renuncia, aceptada al día siguiente. Indica que al evidenciar su condición de salud, solicitó un dictamen, siendo evaluada por el médico José William Vargas Arenas, expidiendo la pericia el 25 de marzo de 2021, donde le asigna una pérdida de capacidad laboral del 27.50% por los diagnósticos de trastorno de ansiedad y otros vértigos periféricos.

La COOPERATIVA COLANTA se pronunció aceptando el vínculo de trabajo anunciado, los extremos, los cargos ejercidos, el traslado a Medellín, la reubicación por condiciones médicas y la renuncia de la trabajadora. Se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda, por aducir que la nivelación es improcedente, en tanto su función en el área de archivo era una de “*apoyo*” a la auxiliar de archivo que se hallaba contratada y asignada para ese cargo, siendo su ubicación de tipo temporal por razón de las recomendaciones médicas prescritas, y que una vez levantadas se dispuso el retorno a la labor y cargo original. Adujo que el estrés no se halla calificado para atribuirle un origen laboral y que puede estar sujeto a situaciones subjetivas familiares y personales, no contándose con registro de alguna queja sobre malos tratos o conductas constitutivas de acoso ante el Comité de Convivencia Laboral. Sobre la estabilidad laboral reforzada adujo no contar la demandante con incapacidad, recomendaciones o restricciones para el momento de su retiro, enfatizando en que la finalización de su contrato ocurrió por la renuncia libre y voluntariamente presentada por la trabajadora. Como excepciones perentorias formuló las de pago, prescripción, buena fe, mala fe de la demandante, compensación, falta de causa, inexistencia de la obligación por falta de interés para pedir, temeridad de la demandante ante acoso laboral y cobro de lo no debido.

En ese marco procesal, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 27 de abril de 2023, donde DECLARÓ que la demandante tiene derecho a que los salarios, las prestaciones sociales y los aportes al sistema de pensiones entre el 28 de mayo de 2018 y el 09 de junio de 2020 fueran cancelados conforme al cargo denominado “auxiliar de archivo” en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. CONDENÓ a la COOPERATIVA COLANTA a reconocer y pagar la suma de \$7.117.135 por reajuste de salarios. \$706.530 por reliquidación del auxilio de cesantía, \$53.969 por reajuste de los intereses a la cesantía, \$706.530 por primas de servicio, lo que ordenó pagar de manera indexada. CONDENÓ a la COOPERATIVA COLANTA a realizar el ajuste de los aportes al sistema teniendo como IBC el reajustado entre 2018 y 2020. DECLARÓ parcialmente probada la excepción de inexistencia de la obligación. ABSOLVIÓ a la COOPERATIVA COLANTA de las demás pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

La activa por medio de su apoderado aspira que se modifique la providencia. Aduce en cuanto a las moratorias, que hay unas circunstancias que permiten acreditar la mala fe del empleador, como es el represamiento en el área donde fue reubicada la demandante que da cuenta de la necesidad de personal, la que fue suplida con la actora quien entonces debió recibir la remuneración que devengaría cualquier otra persona que fuera contratada para esa función; también se revela la mala fe a su juicio con la duración de esa tarea por aproximadamente dos años, tiempo en el que la empresa se benefició de su labor, lo que contraría la temporalidad que se aduce por la demandada, agregando que la compañía cuenta con un departamento jurídico que está en la capacidad de realizar las advertencias pertinentes para evitar situaciones como las presentes. Sobre el despido indirecto, indica que es evidente el incumplimiento de las recomendaciones laborales y la presencia de traslados arbitrarios, siendo desconocida la directriz relacionada con informar cualquier cambio para verificar la necesidad o no de expedir recomendaciones y la historia clínica - 28 de mayo de 2018 deja ver que era necesario revisar las condiciones de clima laboral y dar ingreso al programa de vigilancia epidemiológica, lo que no fue cumplido siendo trasladada a Itagüí y luego a Medellín. Frente a los perjuicios morales, pide sean concedidos, pues fueron presentados y deben ser resarcidos e indemnizados señalando que para el mes de abril de 2020 reiniciaron sus síntomas, lo que quiere decir que sus afecciones fueron originadas por el traslado ordenado.

La pasiva por su parte, se aparta de la condena reiterando que en este caso debe partirse del origen de la función ejercida, y tiene que ver con una reubicación por virtud de una recomendación médica, siendo dirigida a apoyar la labor de la auxiliar de archivo del área de seguridad y salud en el trabajo, oficio que nunca se constituyó en un cargo de similares condiciones a la que desarrollaba la auxiliar Elizabeth Pérez, ya que ésta tenía una responsabilidad frente al jefe del área que nunca tuvo la demandante, siendo reconocida de ese modo incluso por sus testigos. Acota que Elizabeth no trabajaba sola sino que la apoyaban aprendices, por lo que no requería de la demandante para realizar ningún trabajo, enfatizando en que no se atentó contra el principio de igualdad ni discriminación salarial, pues en este caso tiene por base razones legítimas y relevantes. Aduce que el Juez está declarando un ascenso frente a una persona a la que solo se le buscó cumplirle con unas recomendaciones médicas, generándose un colapso a nivel laboral. Expone una indebida

valoración probatoria y un desconocimiento de la carta de levantamiento de recomendaciones médicas fechada del 28 de mayo de 2020.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### CONSIDERACIONES

Como quiera que entre los litigantes no existe discusión sobre el contrato de trabajo que los unió, desde el 20 de abril de 1998, las recomendaciones médicas expedidas a la demandante relacionadas con el trabajo nocturno y las alturas (Pág. 114 Archivo 02), la reubicación generada por comunicación del 28 de mayo de 2018 dentro del área de Archivo de Seguridad Salud en el trabajo (Págs. 82-85 Archivo 02 y 95 Archivo 08) extendida hasta el 08 de junio de 2020 para cuando se dispuso retornar a su cargo inicial en el área de Control Calidad (Pág. 106 Archivo 02), y la renuncia presentada por la trabajadora anunciando acoso laboral y violación a las recomendaciones y restricciones médicas (Pág. 113 Archivo 02 y 595 Archivo 08), el problema jurídico de cara a los argumentos de las alzas se enmarca en determinar: 1) Si se presentan los supuestos necesarios para la nivelación salarial pretendida, que dé lugar al reajuste de los salarios, las prestaciones sociales y aportes ordenado en primer grado; 2) Si es viable atribuir la renuncia presentada por la colaboradora al desconocimiento de restricciones y recomendaciones médicas de la parte empleadora que desencadenó traslados arbitrarios; 3) Si es procedente condenar a los perjuicios morales perseguidos; y 4) Si hay lugar a imponer las moratorias buscadas.

#### Nivelación salarial

La promotora planteó que el cargo de “*Auxiliar de archivo*” del área de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que fue reubicada por cuestiones médicas, era ejecutado en idénticas condiciones a su compañera Elizabeth Pérez Montoya, quien percibía una asignación mensual superior.

Tratándose de nivelación salarial, fundada en haber ejercido igual cargo, pero con asignación remunerativa inferior, con fundamento en el artículo 143 del CST, que consagra el principio de “*a trabajo igual salario igual*”, le corresponde en principio a la actora la carga de la prueba de acreditar la existencia de otra

persona que desarrollara idéntico cargo con similares funciones, y equivalencia de jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia, de donde se colija el trato diferenciado, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia. (Ver entre otras las sentencias SL17442 de 2014, SL15023 de 2016, SL4349 de 2017, SL4825 de 2020, SL1662 de 2021, SL2682-2023).

En el asunto, lo que muestra la documental y específicamente el historial clínico ocupacional, es que la señora Gloria Amparo Álvarez Giraldo había presentado vértigo durante toda su vida (Pág. 48 Archivo 02) y para el año 2014 estando desempeñándose dentro del área de Control Calidad se desencadenó este síndrome por estrés, trasnocho y otros factores extralaborales, evidenciándose riesgos de accidente en su ambiente laboral (Págs. 33-81 Archivo 02), lo que dio lugar a unas recomendaciones entre las que estaban: no hacer horarios nocturnos, no realizar trabajos en alturas, no operar vehículos, maquinarias, ni bandas transportadoras, y permanecer en ambiente tranquilo (Pág. 114 Archivo 02).

Dadas estas instrucciones médicas, como su oficio implicaba la asignación de jornadas nocturnas, Colanta por sugerencia del equipo de SST decidió reubicar a la señora Álvarez en el área de Archivo de Seguridad y Salud en el Trabajo para desempeñar "*funciones de apoyo a la auxiliar de archivo del área*" (Pág. 82 Archivo 02), efectuándose para el 20 de mayo de 2018 una reunión para la asignación de tareas a la que asistió la trabajadora implicada, su jefe inmediato y el personal de salud y seguridad en el trabajo, haciéndose la propuesta de realizar "*actividades de apoyo a la auxiliar de Archivo del área*" (Pág. 83 Archivo 02). Ya formalmente el 28 de mayo de 2018 se comunicó a la empleada la reubicación, insistiendo en las funciones de apoyo designadas (Pág. 85 Archivo 02), momento desde el cual era plenamente conocido por la señora Álvarez que no estaba siendo situada como Auxiliar de Archivo SST, sino que sus funciones estarían encaminadas a servir de refuerzo a esta área.

Ya debe entonces analizar la Sala si en el plano de la realidad, la convocante asumió igual cargo al que ostentaba la Auxiliar de Archivo Elizabeth Pérez Montoya con quien promueve su comparación, contrariando las disposiciones organizacionales que quedaron por escrito. Para ese efecto fueron recepcionados los testimonios de JOHANNA MARÍA HERNÁNDEZ SUÁREZ - *enfermera Colanta*-, DANIELA CHAVERRA DELGADO - *Aprendiz Colanta*- y

JESÚS DANIEL GÓMEZ TREJOS - *Ingeniero de alimentos Colanta*. En general estos deponentes dejaron ver que Gloria Amparo, en conjunto con Elizbeth, manejaba toda la documentación a nivel nacional de las evaluaciones médicas, donde correspondía archivar, foliar, alimentar las historias clínicas, trasladar historias cuando las enfermeras así lo pedían, hacer el control de los préstamos, aperturar historias, entre otras, lo que de cara al perfil y descripción del oficio de “*auxiliar de archivo*” tiene todo que ver con el objetivo del cargo y las responsabilidades específicas determinadas por la organización (Págs. 87-90 Archivo 02 y 580-583 Archivo 08), pero es importante dar un análisis conjunto al rol entregado a la demandante, encontrando varios aspectos que a juicio de esta Sala de Decisión desvirtúan la procedencia de la nivelación salarial concedida en primer grado.

Y es que aun cuando las funciones asignadas a la auxiliar de archivo se vieron realizadas por la actora según lo dejaron en evidencia los deponentes, debe señalarse que se trataba según lo recaudado de actividades de clasificación de material, anexo o archivo, ingreso a plataforma virtual, selección y custodia de historias clínicas, lo que en términos generales y conforme a lo demostrado deja ver que no requería de un conocimiento especializado o experto, que permitió su ejecución pese a que no estaba asignada a esa área ni fue aprobado su perfil para ese cargo. Y es que si la función de la auxiliar recaía en esa custodia, clasificación y archivo de las historias clínicas ocupacionales como fue advertido por los declarantes, de qué otro modo pudiera Gloria Amparo dar refuerzo al área sino asumiendo tareas relacionadas con esas responsabilidades, pero ello por sí mismo no le atribuye el cargo de auxiliar como se quiere hacer ver, no quedando suficientemente probado como debió ocurrir que su labor la ejerciera bajo condiciones de autonomía y sin sujeción a la persona contratada originalmente para ese puesto de trabajo, siendo que desde su designación sus funciones fueron expresamente clarificadas como de apoyo, no encontrando que adquiriera más allá de desplegar esas funciones de archivo y gestión documental, una responsabilidad en el rango de la auxiliar bajo igual nivel de desempeño, eficiencia, idoneidad y formación, y que de su cargo estuviera la plena satisfacción de todas las imposiciones generales y específicas que implica ese quehacer, como percatarse de la satisfacción de los lineamientos establecidos en la matriz y el Sistema de Gestión Integral con obligación de garantizar su cumplimiento, tampoco que fuera su deber dirigir y motivar a los aprendices, o que facilitara en conjunto con Elizbeth el funcionamiento de los sistemas de información, con el

aseguramiento de estar acatando las directrices definidas por la empresa, que presentara informes, que fuera la responsable del equipo, las herramientas y los materiales entregados asegurándose de su buen uso, o que tuviera que ejecutar las funciones complementarias que asignara el superior inmediato (Págs. 86-87 Archivo 02), todo lo que no se da por probado con la testimonial y mucho menos, por contar la demandante con una capacitación virtual del SGSST (Pág. 91 Archivo 02) efectuada para octubre de 2019, pues de ahí no se derivan las competencias para pregonarse su aptitud para desempeñar tal cargo, continuando incluso siendo valorado su desempeño bajo el perfil de "*Auxiliar Control calidad*" (Pág. 93-96 Archivo 02) que fue el designado acorde a sus capacidades.

No puede dejarse de lado que incluso Daniela Chaverra en su condición de aprendiz, dejó claro que también gestionaba documentalmente las historias clínicas y las remitía a las enfermeras, cumpliendo igual horario de trabajo, lo que no la hace equiparable a Elizabeth Pérez, la que era reconocida en voces de la testigo Sandra Milena Álvarez Ortiz - *Gestor salud psicología* - traída por la pasiva, como la encargada del área y a quien se dirigían para cualquier requerimiento o necesidad, lo que también observaba la testigo Johanna Hernández, cuando advirtió que la señora Amparo "*era como la auxiliar de Elizabeth*", enfatizando que la principal del área era Elizabeth Pérez, percepción que confirmó el testigo Alejandro Hernández Restrepo - *Jefe de seguridad y salud en el trabajo Colanta*- cuando enfatizó sobre las funciones de apoyo desplegadas por la actora y la discrepancia en las cargas, exigencias y deberes asumidos por estas dos personas, y aunque se adujo por la prueba de la convocante que los compromisos laborales eran paralelos, esa afirmación surgió de forma general en los testigos sin ser diferenciados plenamente en el marco de las responsabilidades del área, desconociendo los detalles de la distribución de las tareas.

Es a partir de lo previo, que no se considera que la demandante haya aportado un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, al no encontrar demostrada la identidad del cargo como elemento esencial para dar una cabal aplicación al axioma de igualdad contenido en el canon 143 del CST, y sumado a ello, la parte patronal dejó evidente las razones por las cuales Gloria Amparo Álvarez percibía un devengo inferior a la señora Pérez pese a estar ocupada en el área de archivo, que no son otras que su reubicación por su condición clínica y las recomendaciones

médicas prescritas, lo que en concurrencia con los restantes medios demostrativos deja ver que se trataba de un oficio inexistente hasta ese momento en la compañía creado como secundario, porque se acompañaba con las sugerencias ocupacionales emitidas, permaneciendo registrada bajo el cargo de Auxiliar Control Calidad tal y como se evidencia en las evaluaciones de desempeño (Págs. 93-96 Archivo 02) y la evolución ocupacional (Págs. 98-99 Archivo 02), lo que quiere decir que además de no ser nunca reconocida como auxiliar de archivo, no fue el papel que en sentido estricto asumió.

Tampoco puede predicarse la necesidad de su labor como auxiliar en el área de archivo por finalmente ocuparla allí o desprenderse de los dichos de los deponentes que existían muchas cajas por archivar, argumento que quiso hacer valer la activa, no encontrándose razonable insinuar que por tratarse de un puesto de trabajo pesado o acumulado, requiriera de otra auxiliar y fuera la razón por la que la demandante haya sido enviada por la empresa a esa sección, y afirmar sin soporte alguno que llegó a cubrir esa falencia de personal que es hallada por la misma parte promotora del juicio.

Es desde las argumentaciones previas de donde se arriba a la conclusión que la trabajadora no aportó el término de comparación de donde se deduzca el trato desigual, lo que da paso a que la decisión apelada sea revocada en este aspecto.

#### *Del despido indirecto*

Según los artículos 62 y 64 del CST, la parte trabajadora puede poner fin al contrato de trabajo por causas imputables al empleador, que configuran justa causa de finalización del vínculo, y hacen procedente la indemnización de perjuicios tarifada por la ley en su favor que no el reintegro que desde el escrito de demanda fue sugerido.

En estos eventos, según la Corte Suprema de Justicia, quien alega un despido indirecto debe demostrar: i) la terminación unilateral del contrato, ii) que los hechos generadores sí ocurrieron y iii) que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (ver sentencias SL13681 de 2016, SL3288 de 2018 y SL417 de 2021). El último de los requisitos referenciados, puede justificarse en el artículo 66 del CST, que exige que los motivos para la terminación del contrato, los exponga la parte que lo termina unilateralmente

al momento de la extinción, pues posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Bajo esa orientación, y descendiendo al caso concreto, no es objeto de debate que la demandante dio fin al contrato de trabajo de manera unilateral el 09 de junio de 2020 (Pág. 113 Archivo 02 y 595 Archivo 08). En esa oportunidad se atribuyó a la decisión actos constitutivos de acoso laboral y la violación a las recomendaciones y restricciones médicas de parte de Colanta, con traslados arbitrarios que ponían en peligro su salud física y mental.

Conforme a los argumentos de disenso presentados por el apoderado de la demandante y a las explicaciones del Juez para derruir esta pretensión, se precisa que los conceptos médicos no pueden ser susceptibles de ser cuestionados por esta Colegiatura al tratarse de asuntos especializados de los que carece nuestra área de conocimiento. Siendo así, se acude a los registros clínicos, encontrando que las recomendaciones laborales que fueron enlistadas en líneas precedentes se emitieron por tiempo indefinido (Pág. 164 Archivo 02); por memorando del 26 de junio de 2019 se dio levantamiento de las recomendaciones médico laborales (Pág. 100 Archivo 02) por no aplicar a las tareas actualmente asignadas a su cargo; y ya en registro clínico del 28 de mayo de 2020 (Pág. 105 Archivo 02) se deja constancia que la paciente “*no tiene recomendaciones específicas para el cargo Auxiliar Control Calidad, sugiriendo a la empresa revisar las condiciones de clima laboral a las que vaya a ser sometida la trabajadora e ingresar al programa de vigilancia epidemiológica psicosocial*”. A partir de ahí, Colanta al verificar la ausencia de recomendaciones laborales decidió retornar a la trabajadora al área Control Calidad en principio en la sede de San Pedro de los Milagros y luego en la Planta de concentrados en Itagüí, lo que se comunicó a la empleada el 29 de abril de 2020 (Pág. 101 Archivo 02) y pese a la inconformidad expuesta (Pág. 102 Archivo 02) se corroboró por comunicación del 04 de junio de 2020 la reincorporación a su labor habitual (Pág. 106 Archivo 02), que finalmente no se concretó por la renuncia de la trabajadora.

Lo que logra visualizarse de la prueba con la que se cuenta, es que esa determinación del médico laboral obedeció a la mejoría de la paciente y a que en el cargo ocupado dentro del área de archivo no requería actualización de las recomendaciones emitidas para mayo de 2018 por no aplicar a sus tareas, pero es patente que las dificultades médicas de la demandante fueron

elevadas por los horarios nocturnos y el ambiente laboral que implicaba el cargo de auxiliar control calidad, siendo ese y no otro el móvil de su reubicación, por lo que si las razones que conllevaron al levantamiento de las recomendaciones fueron las condiciones actuales del cargo en el archivo, no podía pregonarse que estaba siendo apta para retornar a su labor original, porque las condiciones laborales y los riesgos difieren por la actividad misma que debía ejecutarse, motivo que coherentemente dio paso a que se apuntara por el médico la revisión del clima laboral donde se iba a desempeñar la demandante. En esa línea, si bien la accionante fue evaluada físicamente por Medomed (Pág. 110 Archivo 02) encontrándola apta para el cargo con restricción para trabajos en alturas, la parte empleadora con conocimiento de las circunstancias que dieron lugar a la reubicación, y al levantamiento de las recomendaciones, omitió considerar el análisis al entorno laboral y lo que implicaba la realización de esa actividad en control calidad para su salud, porque claramente si esa función le generó la afección médica y mejoró bajo otra posición de trabajo, era viable que su estado médico retomara la gravedad porque el diagnóstico no había desaparecido, simplemente su implicación respecto del nuevo cargo era mínima o nula.

Es verdad que se habla de la ausencia de unas recomendaciones médicas, y en efecto, las mismas ya no existían por el ambiente en el que se estaba dando ejecución al contrato de trabajo, por lo que estrictamente no puede hablarse de un incumplimiento a las mismas, pero es que el estudio debe tener un enfoque más profundo y obvio en lo que concierne al origen de la exacerbación de los síntomas de la patología de la actora, y como es clara la obligación de la parte patronal de procurar a sus trabajadores la protección de su seguridad y su salud desplegando actos diligentes que la garanticen, debió ponerse a consideración que la reincorporación envolvía un retroceso en el avance médico de la señora Álvarez Giraldo, porque toda su evolución clínica ocupacional da cuenta que sus dolencias tuvieron una relación directa con rasgos extralaborales, pero además sus horarios y el estrés que implicaba su oficio tuvo una incidencia muy relevante que de hecho conllevó a un seguimiento ocupacional y a la plurimentada reubicación, encontrando en voces de Sandra Álvarez en la vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial de la demandante en 2015 un nivel intralaboral en escala alta y estrés muy alto, que disminuyó en el año 2018 cuando se desempeñaba en el empleo trasladado.

Desde esa determinación de retorno a control calidad, la convocante manifestó su preocupación por desmejorar la condición de su salud que había recuperado, lo que se visualiza en los seguimientos a las recomendaciones laborales (Págs. 84 y 97 Archivo 02), sobre lo que la empresa hizo caso omiso, produciendo la renuncia basada en impedir el desgaste físico y emocional que ya había padecido.

De ese modo, esta Sala considera que todo ese escenario encuadra dentro de las prerrogativas del despido indirecto que se alega, hallándose demostrada no solo la terminación unilateral del contrato de parte de la trabajadora, sino que los fundamentos generadores sí ocurrieron, los que por demás fueron oportuna e insistentemente comunicados al empleador, el que se inhibió de promover todas las acciones que estuvieran dentro de sus posibilidades para que previo a retornar Gloria Amparo a las labores que dificultaron su normal desarrollo, garantizara que su salud no estaría expuesta como ocurrió en el año 2014, pero como así no fue demostrado y lo que se observa es una conducta sin acatamiento de los deberes de velar por su seguridad y protección de cara a todas las particularidades del caso, es que se da razón a la demandante en los motivos que dieron paso a su renuncia, dando privilegio a su salud e integridad ante la imposición de regresar a un cargo en el que era factible y probable recobrar su sintomatología que fue superada sin lugar a dudas por razón de su nueva ocupación.

En ese orden, procede la indemnización por despido sin justa causa que contempla el artículo 64 del CST, y como en este caso el nexo laboral inició el 20 de abril de 1998 (Pág. 26-27 Archivo 02 y 79-80 Archivo 08) y se pactó por el término de un año, finalizando bajo idéntica modalidad (Págs.28-29 Archivo 02 y 89 Archivo 08), este concepto debe calcularse con el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, que se extendía en esos términos hasta el 20 de abril de 2021, y que concierne a 10 meses y 12 días, para un total por indemnización de \$15.302.923 a partir de un salario de \$1.471.435 que fue el certificado por la demandada al finalizar su contratación.

Esta suma deberá ser indexada al momento del pago, puesto que con ello se garantiza que la ex colaboradora reciba lo que se le adeuda en su justo valor dada la depreciación de la moneda que genera la inflación.

### Perjuicios Morales

Frente a los perjuicios morales, alega la demandante desde su escrito de demanda que como aparece acreditado que el comportamiento de Colanta fue abusivo, pues efectuó un traslado con desconocimiento de su condición de salud y las recomendaciones médicas prescritas, deben imponerse los perjuicios morales.

Se destaca que no existe ninguna prueba dentro del proceso que acredite el daño moral sufrido, de suerte que éste no puede ser presumido, al afirmar que la sola conducta de Colanta, en cuanto a que provocó la renuncia por el arbitrario traslado, debe conducir a su imposición, pues claramente el juez debe tener plena certeza de que se generaron en cada caso concreto, a partir del examen de los medios de convicción arrimados al plenario, de donde se impone el no reconocimiento de este concepto, lo que conlleva a que en este caso tales perjuicios no progresen (Ver SL572-2018, SL955-2021 y SL3068-2023 que reitera las anteriores).

### De las sanciones moratorias

Sobre este concepto, basta acudir al contenido del artículo 65 del CST para desprender que su causación se da por la mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, lo que en el asunto no se presenta, pues como quiera que la nivelación salarial en esta instancia es negada no existen rubros salariales ni prestaciones adeudados como saldos insolutos, razón suficiente para negar la prosperidad de este pedimento.

Bajo todos los anteriores presupuestos, la sentencia venida en apelación habrá de ser revocada en lo que atañe a la nivelación salarial y a la absolución de la indemnización por despido sin justa causa y se confirmará en lo demás.

En esta instancia no se causaron costas por los resultados de los recursos.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia apelada de fecha y procedencia

conocidas en cuanto se dispuso la nivelación salarial de la demandante con el correlativo ajuste de salarios, prestaciones y aportes. Y en cuanto absolvió de la indemnización por despido sin justa causa para en lugar **CONDENAR** a la COOPERATIVA COLANTA a reconocer a la demandante la suma de \$15.302.923 por ese concepto, que deberá pagarse de manera indexada. **CONFIRMA** en lo demás la decisión. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

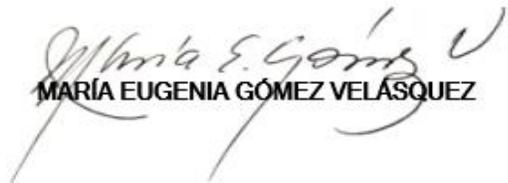
Los Magistrados,



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



SECRETARÍA  
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05001310501920210019801  
**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** GLORIA AMPARO ALVAREZ GIRALDO  
**Demandado:** COOPERATIVA COLANTA  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 23/02/2024  
**Decisión:** REVOCA Y CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 26/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

Secretario