



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

**AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO**

En Medellín, siendo el día doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15 y la Ley 2213 de 2022. en este:

**1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO**

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICACIÓN : 050014105-006-2020-00336-01  
DEMANDANTE : MARTHA ISABEL RESTREPO  
CC. N° 43.077.094  
DEMANDADO : INDUSTRIAS LELY S.A.S  
ASUNTO : CONSULTA SENTENCIA  
PROCEDENCIA : SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
MEDELLÍN

**2. ALEGATOS**

Mediante auto del 17 de junio de 2022, el cual se publicó por estados el día 22 del mismo mes y año, se corrió traslado a las partes afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

De acuerdo a lo anterior, el 29 de junio de 2022, la apoderada de INDUSTRIAS LELY S.A.S, la profesional en derecho MARTHA ISABEL RESTREPO Portadora de la T.P.No.188.618 del C.S. de la J., allegó al correo electrónico institucional los alegatos de conclusión dentro del término establecido, exponiendo dentro de los mismos, que:

*“PRIMERO. El pasado 8 de febrero de 2022, el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, decidió absolver a mi representada de las pretensiones incoadas por la demandante, esto como consecuencia del que la renuncia presentada por la demandante no obedeció a actos ejercidos por la empresa, en cabeza del señor Andrés Eugenio Castaño Cárdenas, por lo que al no haberse configurado un despido indirecto, no habría lugar al reconocimiento y pago de la pretendida indemnización por despido sin justa causa.*

*SEGUNDO. En la audiencia, la demandante informó que, al ser operaria, sus superiores inmediatos eran los jefes de planta; situación que desvirtuaba el ser presunta víctima del señor Castaño, toda vez que, según su interrogatorio de parte, éste manifestó que se encargaba del área comercial, por lo que no tenía injerencia o relación alguna con la parte operativa, a la cual pertenecía la señora Restrepo, además del que la demandante no fue clara al precisar las conductas de acoso laboral que presuntamente había sufrido por parte de la empresa demandada, conforme al nivel argumentativo*

exigido por la Ley 1010 de 2006, debiendo haber especificado las condiciones de tiempo, modo y lugar.

*TERCERO. En este sentido, era la demandante quien tenía la carga procesal de demostrarlo manifestado en su demanda, conforme al artículo 167 del C.G.P., situación que no acaeció así, pues como se indicó anteriormente, no se probó que hubiese sido víctima de acoso laboral y por ende, no tenía respaldo su afirmación de que su renuncia fue motivada.*

*CUARTO. Así mismo, no le asistió ni le asiste a INDUSTRIAS LELY S.A.S. la obligación de pagar la pretendida indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 C.S.T., máxime cuando la empresa demandada siempre fue respetuosa de los derechos fundamentales y laborales de la demandante durante el tiempo que prestó sus servicios como trabajadora.*

*QUINTO. En consecuencia, la decisión tomada por el juzgado se torna ajustada a derecho, toda vez que es coherente con las pruebas aportadas por la demandante en su demanda, con la contestación de la misma por parte de INDUSTRIAS LELY S.A.S. y con las pruebas practicadas en el proceso judicial, las cuales evidencian que: 1) No se ejerció conductas de acoso laboral por parte de la compañía en contra de la demandante; 2) Su renuncia no estaba motivada en el presunto acoso laboral; 3) No se puede hablar de un despido indirecto y 4) No hay lugar al pago de indemnización por despido sin justa causa".*

En razón de lo anterior, solicitó confirmar la decisión proferida el pasado 8 de febrero de 2022, por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, al estar ajustada a derecho y estar fundamentada en lo probado durante el proceso judicial.

Por otro lado, el 30 de junio de 2022, el apoderado de la parte demandante, el profesional en derecho MATHEO RESTREPO YEPES, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.152.471.814 practicante adscrito al consultorio jurídico "Guillermo Peña Álzate", allegó al correo electrónico institucional los alegatos de conclusión dentro del término establecido, exponiendo dentro de los mismos, que considera la sentencia de única instancia como un yerro, pues:

*"i) En primer lugar, y sobre lo que no existió discusión probatoria, entre las partes involucradas en este litigio se presentó una relación laboral que inició el día 16 de julio de 2013 y que terminó de forma desafortunada el día 4 de julio de 2019.*

*ii) En cuanto a la terminación de la relación laboral, el asunto relevante versa sobre el carácter de la renuncia de la señora MARTHA, esto es, si verdaderamente se trata de una renuncia que proviene de su libre albedrío o si, por el contrario, se trata de una renuncia motivada por los constantes acosos y persecuciones ejercidas por el empleador, forzando al obrero a presentar una renuncia ante los implacables hostigamientos, acusaciones y malos tratos. En otras palabras, se debe determinar si se trata de un despido injustificado indirecto, objeto de la indemnización relacionada en el artículo 8 del Decreto 2351.*

*Este aspecto, centro jurídico de la controversia, se falló injustamente en cuanto a la valoración de la prueba. Las consideraciones del a quo sobre la carga de la prueba por parte de la demandante son acertadas, pues imposible sería para el demandado probar negaciones indefinidas, especialmente, la expresión "yo no la traté mal". Por el contrario, es deber nuestro acreditar las circunstancias de maltrato y discriminación .*

*De este modo, la dificultad se encuentra en el estándar probatorio pues, a nuestro modo de ver, la relación laboral sin solución de continuidad se probó mediante documentos y la circunstancia de despido indirecto injustificado a través de prueba documental (Carta de renuncia motivada) y los interrogatorios a las partes. En estos últimos, mi poderdante narró bajo juramento los hechos objeto de nuestra reclamación y el representante legal de la parte demandada, señor Andrés Eugenio Castaño Cárdenas, reconoció implícitamente los conflictos que tuvo con mi poderdante y, con un tono despectivo, se refirió a la forma de tramitar los asuntos laborales en la empresa.*

En este punto hay que ser incisivos en una consideración: el interrogatorio de partes es un medio de prueba abocado a configurar confesiones. El señor Castaño, en su discurso, negó la posibilidad de otorgar un trato discriminatorio a mi poderdante, asimismo, sostuvo que nunca le negó permisos de asistencia a citas médicas a la señora Martha; a renglón seguido, este admitió que desconoce el reglamento interno de trabajo y la forma como se otorgan estos permisos.

A su vez, cuando se le indaga sobre la suspensión a la señora Martha en el 2019 por un supuesto hurto, este no brinda razones objetivas para no presentar la denuncia penal correspondiente. Mucho menos acredita material probatorio que legitime dicha decisión pues, en este aspecto, es decir, la justa causal de suspensión, la carga de la prueba se encuentra invertida. Nuevamente, el demandado reconoció desconocer las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo. En síntesis, considero que existió una indebida valoración de la prueba documental y del interrogatorio a las partes. El señor Andrés Eugenio Castaño Cárdenas, ejerció acoso por sí mismo y por intermedio de sus supervisados.

iii) Ahora bien, el cuestionamiento sobre la naturaleza de esta relación laboral en el tiempo es determinante, a efectos de calcularla indemnización objeto de la pretensión. Según la parte demandada, como se evidencia en su escrito de contestación, esta considera que existió una relación laboral con solución de continuidad, es decir, que terminada cada cierto período de tiempo, nacía una nueva con cada contrato. Por el contrario, sostenemos que transcurrió de forma ininterrumpida y, según el principio de primacía de la realidad sobre las formas, se entiende que fue sin solución de continuidad.

iv) En cuanto a la prueba de este hecho, se aportaron los contratos suscritos y las maliciosas terminaciones periódicas que, bajo el telón del artículo 46 y 61 del CST, pretendieron revestir la relación laboral de un ropaje de interrupción; no obstante, es la propia parte demandada quien aportó exclusivamente dos novedades de retiro de la seguridad social: una correspondiente a diciembre de 2013 y otra relativa a julio de 2019. En síntesis, se acreditó en el proceso que la relación laboral entre mi poderdante y la parte demandada transcurrió sin solución de continuidad y, por tanto, el cálculo de la indemnización debe realizarse atendiendo a lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2351.

Los dos ítems, sucinta y claramente referenciados, son los argumentos legales que sostienen el presente reclamo judicial. Por una parte, se probó durante el interrogatorio de partes y mediante prueba documental que existió un despido indirecto mediante una renuncia forzada por la persecución y el maltrato. Por otra, el ordenamiento dispone en el artículo 8 del Decreto 2351 una sanción económica para los empleadores que incurran en este comportamiento. Finalmente, sosteniendo una relación laboral sin solución de continuidad, apelando al principio de la realidad sobre las formas, se propone en la demanda una fórmula de cálculo respecto a dicha indemnización. Así, se tienen los hechos, los fundamentos de derecho y las pruebas para reconocer la pretensión de mi poderdante".

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se declara cerrada la etapa de alegación.

### **3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO**

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

#### **3.1 ANTECEDENTES**

##### **3.1.1 DEMANDA**

La señora MARTHA ISABEL RESTREPO, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín –Reparto-, demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de INDUSTRIAS LELY S.A.S.

**PRETENDIENDO:** Se declare que entre la empresa INDUSTRIAS LELY S.A.S. y ésta, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el día 15 de Julio de 2013, por un término de dos meses, el cual se prorrogó automáticamente tres veces más por el mismo tiempo, para posteriormente, prorrogarse seis veces por un año, hasta el día 14 de marzo de

2020. Igualmente, declarar que la relación laboral terminó sin mediar justa causa mediante una renuncia motivada, donde el empleador es el culpable de dicha renuncia. Consecuencialmente, se condene a la empresa demandada a pagar a la demandante, por concepto de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa como consecuencia de la renuncia motivada, la suma de NUEVE MILLONES TRECIENTOS SETENTA Y DOS MIL TRECIENTOS NUEVE PESOS (\$9.372.309), equivalentes a 249 días a un valor de TREINTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS (\$37.641) cada uno, por el tiempo de contrato desde la fecha de renuncia justificada y hasta el día donde terminaría el contrato, esto es el 14 de marzo de 2020. Y, por último, que se condene al demandado al pago de las costas y agencias en derecho.

**EL SUPUESTO FÁCTICO:** que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que, la demandante, laboró para la empresa INDUSTRIAS LELY S.A.S., entre el 16 de julio de 2013 hasta el 04 de julio de 2019, fecha para la cual presentó una renuncia motivada a consecuencia del constante acoso laboral que venía padeciendo por parte de la empresa y a su vez, la constante insinuación de su jefe inmediato el señor Andrés Eugenio Cataño Cárdenas, que en toda conversación que tenía con él, le indicaba que lo mejor era renunciar o de lo contrario sería acusada de actos que no había cometido, situación que se volvió realidad al haber sido suspendida desde el 22 al 30 de mayo de 2019, por un supuesto robo que nunca fue demostrado.

Durante el tiempo que duro dicha relación laboral, se suscribió un contrato a término fijo con duración de dos meses, iniciando el 15 de julio de 2013, el cual se prorrogó y después fue terminado cada año, con el fin de no permitir que el contrato se prorrogara por un año, así se terminó cada final de año y cada enero se inició uno nuevo.

Por lo tanto, insiste la parte actora, fue una relación laboral sin solución de continuidad y entendiendo que el contrato inicial fue por un tiempo de dos meses, se prorrogó tres veces más por el mismo tiempo, para posteriormente prorrogarse por un año, como se discrimina en el siguiente cuadro:

Concepto	Fecha Inicio	Fecha Final
<b>Inicio</b>	Julio 15 de 2013	Septiembre 14 de 2013
<b>1 Prorroga (2 Meses)</b>	Septiembre 15 de 2013	Noviembre 14 de 2013
<b>2 Prorroga (2 Meses)</b>	Noviembre 15 de 2013	Enero 14 de 2014
<b>3 Prorroga (2 Meses)</b>	Enero 15 de 2014	Marzo 14 de 2014
<b>4 Prorroga (1 Año)</b>	Marzo 15 de 2014	Marzo 14 de 2015
<b>5 Prorroga (1 Año)</b>	Marzo 15 de 2015	Marzo 14 de 2016
<b>6 Prorroga (1 Año)</b>	Marzo 15 de 2016	Marzo 14 de 2017
<b>7 Prorroga (1 Año)</b>	Marzo 15 de 2017	Marzo 14 de 2018
<b>8 Prorroga (1 Año)</b>	Marzo 15 de 2018	Marzo 14 de 2019
<b>9 Prorroga (1 Año)</b>	Marzo 15 de 2019	Marzo 14 de 2020

Así pues, teniendo en cuenta que la señora MARTHA ISABEL RESTREPO trabajó hasta el día 4 de julio de 2019, y que el contrato terminaba el día 14 de marzo de 2020, es acreedora de una indemnización por despido sin justa causa de 249 días por valor de NUEVE MILLONES TRECIENTOS SETENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS NUEVE PESOS (\$9.372.309). Calculada así:

MES	SALARIO	DIAS	
Jul-18	\$ 909.126	30	
ago-18	\$ 1.150.415	30	
sep-18	\$ 1.211.190	30	
oct-18	\$ 1.333.724	30	
nov-18	\$ 674.185	15	
dic-18	\$ 202.873	7	
ene-19	\$ 619.139	17	
feb-19	\$ 1.119.237	30	
mar-19	\$ 995.236	30	
abr-19	\$ 1.269.549	30	
may-19	\$ 916.008	22	
jun-19	\$ 929.471	30	<b>Total</b>
<b>Total</b>	<b>\$ 11.330.153</b>	<b>301</b>	<b>37.641</b>

Por lo anterior, el día 8 de agosto de 2019, señala la parte demandante que se citó a la empresa al Ministerio de Trabajo, con el fin de conciliar el pago de ésta, sin embargo, no fue posible.

Por último, refiere la parte actora que el día 5 de febrero de 2020, se le envió una reclamación directa a la empresa solicitándole el pago de la indemnización por despido sin justa causa, la cual a la fecha reprocha no le fue contestada.

### 3.1.2. CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente INDUSTRIAS LELY S.A.S, responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

En lo referente a la relación laboral Este hecho contiene varios en sí mismo, razón por la que la contesta por separado:

1. En cuanto a los extremos de la relación laboral: **ES PARCIALMENTE CIERTO**, ¿pues aclara que la demandante laboró para la sociedad demandada mediante la suscripción de siete (7) contratos de trabajo a término fijo, siendo el primero desde el 15 de julio de 2013, no desde el 16 de julio, como lo afirma la actora y el último fue hasta el 4 de julio de 2019, el cual finalizó por la renuncia por ella presentada.
2. En cuanto a la renuncia motivada: **ES CIERTO** que la señora RESTREPO MONSALVE presentó renuncia a su contrato y esta fue aceptada parcialmente por la empresa mediante comunicado del 5 de julio de 2019, firmado por ella sin presentar objeciones.  
**NO ES CIERTO** que la demandante haya sido sujeto de conductas constitutivas de acoso laboral, toda vez que durante la vigencia del contrato de trabajo la compañía siempre fue respetuosa de sus derechos como empleada.

Ahora bien, en lo narrado en cuanto al acoso laboral, **NO ES CIERTO** que la renuncia haya sido motivada por un presunto acoso laboral, toda vez que, en vigencia de los diferentes contratos de trabajo, la empresa no ejerció en contra de la demandante ninguna conducta enmarcada dentro de las modalidades constitutivas de ello.

En cuanto a los contratos suscritos entre las partes es **PARCIALMENTE CIERTO**, toda vez que desde el 15 de julio de 2013 se suscribieron en total siete (7) contratos de trabajo a término fijo, siguiendo lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, además, **NO ES CIERTO** que los contratos se dieran por terminados cada año con la finalidad de que no fueran prorrogados indefinidamente, dado que su terminación obedeció al cumplimiento de lo contemplado en el literal c del numeral primero del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza:

*"ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. 1. El contrato de trabajo termina: (...) c). Por expiración del plazo fijo pactado;(...)"*

Concluyendo de lo anterior que cada uno de los contratos de trabajo fueron finalizados en debida forma.

**NO ES CIERTO** que durante la relación laboral solo hubiese existido un (1) contrato, toda vez que durante la misma se suscribieron en total siete (7) a término fijo, los cuales se dieron por terminados en debida forma, siguiendo lo dispuesto en los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por tanto, **NO ES CIERTO** que la relación laboral haya sido sin solución de continuidad, pues como se observa en las planillas de aportes a la seguridad social, cada periodo fue reportada la novedad de retiro y a su vez generada la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales.

Igualmente, **NO ES CIERTO** que la señora RESTREPO MONSALVE se haya hecho acreedora a una indemnización por despido sin justa causa, toda vez que el contrato de trabajo finalizó con ocasión de la renuncia presentada por ella, a lo que la empresa manifestó su no aceptación a los argumentos expuestos.

En cuanto al promedio salarial **NO ES CIERTO**, toda vez que el último contrato inició el 14 de enero de 2019, con una remuneración de \$828.116, por lo que el valor diario corresponde a \$27.604, Además, de conformidad con lo señalado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de la indemnización de los contratos a término fijo, se calcula con el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, es decir, con el salario básico, que para el caso, era el mínimo mensual legal vigente, sin que hubiere lugar a realizar cálculos aritméticos para hallar promedio.

Por último, **ES CIERTO** que la sociedad INDUSTRIAS LELY S.A.S. fue citada a conciliar ante el Ministerio del Trabajo, el día 8 de agosto de 2019, en la cual se levantó "Acta no conciliada N° 4711 de 2019".

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: cobro de lo no debido, inexistencia de un único contrato laboral, buena fe, prescripción y reconocimiento oficioso.

### **3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día ocho (08) de febrero de 2022, en el que **ABSOLVIO** a INDUSTRIAS LELY S.A.S de las pretensiones instauradas en su contray condenó en costas a la parte demandante, pero no fijo agencias en derecho.

**Se apoya la decisión** en que en base a que la pretensión principal es la indemnización por despido injusto, es necesario tener en cuenta lo regulado en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual determina que:

*"En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan..."*

*"En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días."*

De igual manera señala que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo argumentando que el empleador ha incurrido en una de las justas causas señaladas por la ley para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador señaladas no solo en el artículo 62 y 23 de Código Sustantivo de Trabajo, sino

que también se encuentra adicionado por el artículo 10 de la Ley 1010 del año 2006, la cual, establece la figura del acoso laboral y determina que:

**ARTÍCULO 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.** *El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

*"2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo."*

Lo anterior, siempre y cuando se trate de una conducta debidamente acreditada, la cual para ser establecida según el artículo 7 de la ley 1010 de 2006 debe ser:

**"ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral.** *Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

- a) *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social*
- c) *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo*
- d) *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo*
- e) *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios*
- f) *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo*
- g) *Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público*
- h) *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona*
- i) *La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa*
- j) *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados*
- k) *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales*
- l) *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor*
- m) *La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos*
- n) *El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social"*

Así pues, para que se configure lo que la doctrina a denominado como despido indirecto, se necesita que el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo presente su renuncia argumentando que la misma, se da no en razón de su voluntad sino en motivo de que el empleador ha incurrido en alguna de las causas señaladas en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo, además de que incurra o pueda incurrir en una de las causales señaladas para acoso laboral en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006. Sin embargo, al tratarse de un despido indirecto la carga de la prueba varía y esta recae en el empleado, quien deberá demostrar que su empleador incurrió en una de las causales mencionadas y así acreditar el supuesto de hecho.

En este caso, refiere el a-quo, la señora MARTHA ISABEL RESTREPO presentó una carta de renuncia a quien era su empleador INDUSTRIAS LELY S.A.S., el día 5 de julio del año 2019, donde argumenta una serie de conductas a cargo de su jefe inmediato en el momento, dentro de las cuales se destaca una supuesta suspensión del contrato y un llamado a descargos por acudir a una cita médica, sin embargo, no se presentó ninguna prueba

de carácter documental o testimonial que acreditara estos supuestos hechos de acoso laboral.

#### **4. PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser revocada. Efecto para el que, se deberá establecer, si es procedente declarar que entre la empresa INDUSTRIAS LELY S.A.S. y la señora MARTHA ISABEL RESTREPO, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el día 15 de Julio de 2013 por un término de dos meses, el cual se prorrogó automáticamente tres veces más por el mismo tiempo, para posteriormente prorrogarse seis veces por un año, hasta el día 14 de marzo de 2020. Igualmente, declarar que la relación laboral término sin mediar justa causa mediante una renuncia motivada, donde el empleador es el culpable de dicha renuncia. Consecuencialmente, es procedente condenar a la empresa demandada a pagar a la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, reclamada.

**TESIS DEL DESPACHO:** El despacho sostendrá que frente a las pretensiones de caso es improcedente acceder a las mismas, toda vez, que no se evidencia que haya lugar a la declaratoria de un despido sin justa causa, menos se acreditó alguna de las causales de conducta enmarcada dentro de las modalidades constitutivas de acoso laboral, atendiendo a lo preceptuado el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006. De ahí la inviabilidad de ordenar el pago de algún tipo de indemnización desprendida de éste.

En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **confirmada**, con fundamento en las siguientes,

#### **5. CONSIDERACIONES**

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

##### **Por parte del demandante:**

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 15 de julio de 2013 y fecha de finalización el 14 de septiembre de 2013. [Pág. 08-09].

-Copias de las terminaciones de los contratos de trabajo, así: del 7 de diciembre de 2013, 15 de noviembre de 2014, 12 de septiembre de 2015, 8 de noviembre de 2016, 15 de noviembre de 2017, 7 de octubre de 2018. [Pág. 10-15].

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 13 de enero de 2014 y fecha de finalización el 13 de marzo de 2014. [Pág. 16-17].

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 10 de enero de 2015 y fecha de finalización el 12 de mayo de 2015. [Pág. 18-19].

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 12 de enero de 2016 y fecha de finalización el 12 de mayo de 2016. [Pág. 20-21].

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 16 de enero de 2017 y fecha de finalización el 15 de mayo de 2017. [Pág. 22-23].

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 16 de enero de 2018 y fecha de finalización el 15 de mayo de 2018. [Pág. 24-25].

-Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el día 14 de enero de 2019 y fecha de finalización el 13 de mayo de 2019. [Pág. 26-27].

-La renuncia motivada presentada por la señora MARTHA ISABEL RESTREPO. El 5 de julio de 2019. [Pág. 28-29].

-Variedad de liquidaciones de nómina de la señora MARTHA ISABEL RESTREPO. [Pág. 30-41].

-Acta no conciliada N° 4711 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo. [Pág. 42].

-La solicitud del pago de la inmunización por despido sin justa causa realizada por la demandante a la empresa demandada del 4 de febrero de 2020 y constancia de envió. [Pág. 43-47].

#### **Por parte de la empresa demandada:**

-Reporte de novedad de retiro presentada en diciembre de 2013

-Reporte de novedad de retiro presentada en julio de 2019.

-Copia de la aceptación parcial de la renuncia del 5 de julio de 2019.

### **5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO EN LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO**

**5.2.1. CONTRATO A TERMINO FIJO** Según lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.”*

Sin embargo, este tiene unos REQUISITOS que el mismo artículo, regula así:

*“1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”*

Además:

*“...En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.”*

#### **5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que**

*“1. El contrato de trabajo termina:*

*a). Por muerte del trabajador;*

*b). Por mutuo consentimiento;*

*c). Por expiración del plazo fijo pactado;*

*d). Por terminación de la obra o labor contratada;*

*e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*

*f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*

*g). Por sentencia ejecutoriada;*

*h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente..."

### **5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que:**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

### **5.2.3. El Código Sustantivo del Trabajo, respecto del TERMINACIÓN UNILATERAL DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA en su artículo 64, prescribe lo siguiente:**

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”

### **También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos a término fijo que ha de considerarse:**

*“Con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años.” Ver Sentencia Radicado 80455 del 13 de julio de 2022. M.P, Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR.*

**5.3.** En lo concerniente al **ACOSO LABORAL** la ley 1010 del año 2006, indica que\_

#### **5.3.1. Definición de Acoso laboral:**

**ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral.** se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**5.3.2.** alguna de las **conductas que constituyen acoso laboral** según esta ley son:

**ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Carrera 52 No. 42-73 Edificio José Félix de Restrepo. Oficina 916. Medellín.  
Teléfono 262.0191 - Correo [i07labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:i07labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co)

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social

**5.3.3.** y este se **sancionará** así:

**ARTÍCULO 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

## 6. DECISIÓN

Para el caso en cuestión, el cual radica en declarar que el despido de la señora MARTHA ISABEL RESTREPO, fue sin mediar justa causa mediante renuncia motivada. Consecuencialmente, se condene a la empresa INDUSTRIAS LELY S.A.S. A reconocer y pagar la indemnización respectiva; y, por último, las costas y agencias en derecho.

De ante mano, una vez analizados las pruebas documentales anexas por las partes, tanto en el escrito impulsor como en la constatación de la demanda, y posteriormente la práctica testimonial realizada en audiencia de trámite, al igual que el a-quo, esta judicatura encontró que no se evidencia que haya lugar a la declaratoria de un despido sin justa causa, y consecuencialmente, a ordenar el pago de algún tipo de indemnización desprendida de éste.

Es claro lo delicada que resultan las afirmaciones hechas por la parte demandante en cuanto al acoso laboral sufrido por parte de sus empleadores, especialmente quien fungía como jefe directo en el momento del desarrollo de la relación laboral en discusión, sin embargo, por lo delicada de la situación es que las mismas deben ser tratadas de la forma más minuciosa y deben estar respaldadas por pruebas concretas y veraces, responsabilidad que está a cargo de la parte demandante, es decir la señora MARTHA ISABEL RESTREPO, quien en el presente caso asegura que dicho acoso la llevo a presentar la renuncia motivada adjudicando la responsabilidad únicamente a su empleador. Sin embargo, dentro del proceso en ningún momento se logró dilucidar la conducta referida, puesto que quien tenía la carga de la prueba, es decir, la trabajadora, no aportó el material probatorio suficiente para la imputación del acoso laboral referido, lo cual no se acredita ni en las pruebas testimoniales y/o documentales aportadas y menos se demostró que la empresa demandada ejerciera en contra de la demandante conducta enmarcada dentro de las modalidades constitutivas de ello. considerando el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo anterior, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez, que, dicha indemnización se deriva de una terminación unilateral e injusta, situación que no se logró evidenciar en el presente proceso.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

## RESUELVE

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día ocho (08) de febrero de dos mil veintidós (2022).
2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.
3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
4. Lo resuelto se notifica a las partes en estados.

## NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**  
JUEZA

**Firmado Por:**  
**Carolina Montoya Londoño**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 007**  
**Medellin - Antioquia**

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: **ff6593f159046476a1cb5295453a9362f8bd3aac487bfd4757e3c30a0a3196d**

Documento generado en 12/12/2022 05:01:53 PM

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