REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA
ACCIONANTE	LALIANA ARLETT HERNANDEZ GONZALEZ
ACCIONADO	MULTIENLACE SAS
RADICADO	05001 41 05 004 **2017 01325 01**
INSTANCIA	SEGUNDA – CONSULTA 039
PROVIDENCIA	SENTENCIA 313 DE 2021
TEMAS Y SUBTEMAS	DESPIDO INDIRECTO E INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO
ECISIÓN	CONFIRMA SENTENCIA

Medellín, seis (6) de agosto de dos mil veintiuno (2021). En la fecha indicada, siendo las once de la mañana (11:00 a.m.) del día previamente señalado, el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN se constituyó en audiencia pública en el proceso de trámite ordinario laboral de única instancia promovido por LALIANA ARLETT HERNANDEZ GONZALEZ en contra de MULTIENLACE SAS, para pronunciarse en virtud del grado jurisdiccional de CONSULTA frente a la sentencia con la cual el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín finalizó la instancia.

ANTECEDENTES

Manifestó la actora en el escrito de demanda que prestó sus servicios personales a la empresa MULTIENLACE SAS a partir del 13 de mayo de 2011 mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para realizar labores en un Call Center en la ciudad de Medellín. Su salario básico era variable, dependiendo de las horas que trabajar según el sistema implementado por la empresa. Durante la relación laboral firmó 2 otros sí, que modificaban el contrato de trabajo y el salario. El 27 de marzo de 2017 presentó su carta de renuncia motivada y argumentando justa causa imputable al empleador debido a que: El empleador la obligó a firmar dos "otro sí" que desmejoraban sus condiciones laborales; Las incapacidades afectaban la parte variable del salario; El salario dependía de la conexión; La parte variable del salario dependía de las horas

de conexión; Que hacía muchos años no le realizaban aumento del salario; Recibía amenazas de finalizar su contrato de trabajo, lo que supone un acos laboral; No se realizaban pausas activas; En turnos de 10 horas, solo se permita descanso de 45 minutos; Las horas de conexión que manejaba la línea son 6, que multiplicadas por el mes no equivalían al salario mínimo; Al regresar de vacaciones no tenía la parte del salario variable, debido a que no habían horas de conexión y, los domingos y festivos se los pagaban según las horas de conexión. Por último, manifiesta que, dado que el salario era variable, había meses que se alcanzaba el equivalente al salario mínimo legal vigente, afectando las prestaciones sociales y demás conceptos laborales pagados. Además de que le adeudan indemnización por despido, reajuste salarial y de prestaciones sociales.

PRETENSIONES

* Que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes
* Que se declare que la terminación del vínculo laboral obedeció a un despido indirecto por causas imputables al empleador
* Indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST
* Indexación de las condenas
* Costas y agencias en derecho del proceso.

Conoció del proceso El JUZGADO CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, admitiendo la demanda por auto del 13 de octubre de 2017, fijó fecha para audiencia y dispuso la notificación de la accionada. Notificación que se llevó a cabo como consta en el expediente.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La Sociedad MULTIENLACE SAS contestó la demanda a través de apoderado legalmente constituido, escrito que reposa en el expediente y con relación a los hechos, afirmó que son ciertos el hecho primero y segundo; sobre los demás hechos afirma que no son ciertos. Afirma que la demandante tenía un salario fijo desde el año 2011 bajo una jornada flexible de 36 horas

semanales y, para el año 2017 se le pagaba por hora de conexión la suma de $3.579. La empresa pactó con la demandante una jornada inferior a la máxima legal y no se pactó el pago del salario mínimo legal mensual vigente, ni tampoco tenía la obligación de pagárselo, dado que laboraba la jornada máxima legal. Afirma que siempre le pagó a la demandante los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social de manera correcta y sobre el 100% del salario que percibía de acuerdo a las horas de conexión efectiva en el mes. Se opone a la prosperidad de las pretensiones, y a que se declare que el vínculo con la demandante se terminó sin justa causa, pues las conductas imputables a la empresa en la carta de renuncia de la demandante no son ciertas y carecen de sustento fáctico. Propone las excepciones de: Falta de competencia por la cuantía; Inexistencia del despido indirecto; Inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido sin justa causa; Inexistencia del derecho a reajustar el salario y prestaciones sociales de la demandante con base en el salario mínimo legal mensual; Pago; Buena Fe y Prescripción.

SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

La jueza de conocimiento realizó audiencia el 20 de noviembre de 2020, a la que concurrieron los apoderados de ambas partes. Por no existir ánimo conciliatorio, declara fracasada esta etapa. Resuelve de manera desfavorable la excepción previa de falta de competencia en razón de la cuantía y decreta las pruebas solicitadas. Luego de recepcionar la prueba testimonial decretada, se clausura el debate probatorio y los apoderados de las partes presentan alegatos de conclusión. Se profirió sentencia de única instancia, en la cual se ABSOLVIO a la empresa MULTIENLACE SAS de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. No hubo condena en costas teniendo en cuenta el amparo de pobreza solicitado por la parte demandante y, ordenó REMITIR el proceso en consulta. Se refiere el juez de instancia a los lineamientos que establece el artículo 280 del CGP y al artículo 145 del CPT y de la SS. Indica que no existe discusión frente a la existencia del vínculo laboral, ni de los extremos en que se desarrolló como tampoco sobre el

salario devengado. Analiza puntualmente el tema de la existencia del despido y su connotación de injustificado. Advierte las normas que contemplan el despido indirecto y en qué consiste. Trae a colación la sentencia SL14877 de 2016, de la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral. Se refiere a la carta de renuncia presentada por la demandante ante la empresa demandada, analizando las causales invocadas por la trabajadora en la misma, concluyendo que la parte demandante no acreditó plenamente la razones por las cuales fue objeto de presión por la empresa demandada para al momento de firmar el otro sí a modificaciones contractuales del que habla en su carta de renuncia, como tampoco se logra establecer por parte de la empresa demandada intención dolosa de engañar o causar perjuicios a la trabajadora pues era del resorte de la demandante probar cuales eran las razones para llegar a esta conclusión. Sobre el salario concluye que era remunerado en parte por cada hora de conexión y tenía un factor variable que dependía del cumplimiento de una metas dependiendo de la línea en que se encontraba asignado cada trabajador, factor variable que dependía no solamente de la duración de la hora de conexión, sino también que éste se cancelaba de acuerdo al desempeño y a unos indicadores que eran exigidos por cada uno de los usuarios o de los contratantes del servicio, por lo tanto teniendo la remuneración un factor variable que dependía exclusivamente de estos indicadores, era lógico que estos tuvieran una directa incidencia en el salario causado en periodos de incapacidad o periodos de vacaciones, en consecuencia la causal esbozada no podrá tenerse como causal de la renuncia. Indica que el contrato laboral firmado entre las partes fue pactado en una jornada flexible de 42 horas o 36 semanales conforme al otro sí firmado por las partes, es decir, que la jornada resultaba inferior a la legal, estableciéndose turnos entre 4 a 10 horas diarias, quedando claro que la remuneración se pactó en el contrato por horas de conexión efectiva de lo cual dependía el salario devengado, quedando probado además que a la actora le era reconocido los recargos de domingos y festivos derivados de cada hora de conexión. En consecuencia, no puede predicarse sobre este tema un incumplimiento por parte de la empresa demandada al igual que lo referente a la modalidad laboral

contractual pactada entre las partes. Sobre el aumento salarial manifiesta que la parte actora no logró acreditar el incumplimiento de la empresa en el aumento legal de ley, considera inexistente esta causal planteada. Sobre el acoso laboral manifestado por la demandante en su carta de renuncia, no allegó al plenario elemento alguno que diera cuenta de la existencia del acoso esbozado, tornándose el mismo inexistente. Frente al incumplimiento por parte de la empresa de las causas activas esbozadas por la actora en su carta de renuncia, quedó probado que no se encuentra justificado lo afirmado por la parte actora frente al tema, pues los testigos traídos al plenario afirman que las pausas activas sí se realizan por parte de la empresa, a través de campañas para que se realizaran las mismas. Por último, señala que al no evidenciarse la existencia de las justas causas esbozadas por la parte actora y que fueran por razones exclusivamente oponibles a la empresa demandada, declara la inexistencia del despido indirecto y, en consecuencia, fueron probadas las excepciones de Inexistencia del despido indirecto y la Inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido sin justa causa.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo ordenado en la sentencia C-424 de julio 8 de 2015, emitida por la Corte Constitucional, conoce este Despacho en CONSULTA del presento proceso ordinario de única instancia, tramitado por el JUZGADO CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

Se tendrá en cuenta que la consulta tiene por finalidad revisar o examinar oficiosamente, la decisión adoptada por el juez de instancia, y de este modo corregir o enmendar los errores jurídicos de que ésta adolezca, con el fin de lograr la certeza jurídica y el juzgamiento justo, motivo por el cual **se analizará la sentencia absolutoria** y los motivos por los cuales fue adversa a la demandante.

En ese orden de ideas el problema jurídico consiste en establecer si la sentencia que se analiza debe ser **confirmada, modificada o revocada.**

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Los apoderados de las partes no presentaron alegatos de conclusión.

Se tiene que en el presente caso no fue objeto de controversia que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 13 de mayo de 2011 hasta el 27 de marzo de 2017, cuando la actora decidió renunciar por el supuesto incumplimiento de la empleadora de sus obligaciones laborales. Limitando la propia demandante su inconformidad en el presente asunto a que la terminación del vínculo laboral obedeció a un despido indirecto por causas imputables al empleador y por lo tanto se debe condenar al pago de la Indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST.

DEL DESPIDO INDIRECTO

En lo relativo al despido indirecto, debe recordarse en primer lugar lo que de vieja data tiene enseñada la jurisprudencia respecto de lo que caracteriza un despido indirecto:

> *"que el autodespido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7° decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.*
> *En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia."* (Sentencia Rad No. 13648 del 6 de abril de 2001.)

De la jurisprudencia transcrita se deduce que son tres las exigencias para que se configure judicialmente la figura del despido indirecto, a saber: (i) que sea el trabajador quien en un

acto de voluntad manifieste su intención de terminar la relación laboral; (ii) que en ese acto manifieste claramente los motivos que lo llevaron a tomar tal determinación, e igualmente, que los mencionados motivos se encuentren ajustados a una o varias de las causales contempladas en el literal b) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 lo llevó a tomar tal determinación y; (iii) que cumpla con la carga probatoria demostrando efectivamente que el empleador incurrió en las conductas imputadas.

Precisado entonces que el despido indirecto se configura cuando, el trabajador decide terminar el contrato de trabajo, motivado por la conducta del empleador, la cual se debe encontrar encaminada a deshacer el vínculo contractual, procede el despacho a analizar en el caso sometido a estudio, la carta de terminación del contrato de trabajo de la accionante del 27 de marzo de 2017 aportada al expediente, de este modo se observa que en ella manifiesta:

> "1. *Obligación a firmar 2 "otro si" desmejorando mis condiciones laborales.*
> *2.Que las incapacidades afecten el pago de la variable"*
> *3.Que el sueldo dependa de la conexión, teniendo en cuenta que tengo un contrato a termino indefinido y no por obra o labor.*
> *4. Que la variable dependa de las horas conexión.*
> *5. Que hace muchos años no nos aumentan el sueldo.*
> *6. Constantemente amenazan a los asesores en finalizarles el contrato "acoso laboral".*

Por su parte, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del D. 2351 de 1965, consagra las justas causas de terminación del contrato, así:

> *"b) Por parte del trabajador:*
> *1) El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.*
> *2) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.*
> *3) Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
> *4) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.*

> *5) Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.*
> *6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.*
> *7) La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.*
> *8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".*
> *Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos*". (Subrayas por la Sala).

Los artículos 164 y 167 del CGP, aplicables en materia laboral por integración analógica normativa, disponen que:

> Artículo 164: "Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso"
>
> Artículo 167. Carga de la prueba. "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen"

En el contexto procesal, es la parte demandante quien conserva la carga de demostrar los hechos relacionados con la demanda, en este caso, la presencia de las justas causas invocadas en el hecho que motiva el despido indirecto.

Examinada la carta de renuncia de la actora, se observa que los hechos que allí se relacionan no fueron probados, por lo tanto no se acreditaron dentro del plenario los supuestos incumplimientos endilgados al empleador, por el contrario la demandante al absolver el interrogatorio de parte afirma en términos generales que, nunca informó presiones al área de recursos humanos o al área de relaciones laborales al momento de firmar los "otros sí "del contrato, porque consideraba que posiblemente se quedaba sin empleo; que nunca reportó al área laboral de la empresa conductas de acoso laboral y que siempre que cumplía con las metas o presupuestos, la empresa le pagaba el valor de las variables, además de su salario por conexión y siempre le tuvo en cuenta el valor de las variables

para cancelarle todas sus prestaciones sociales y para cancelarle las vacaciones. Afirma además que, durante la jornada de trabajo, la empresa le concedía 15 minutos de descanso que son remunerados, y este tiempo lo utilizaba para ir al baño o para comer.

A folios 11 y 12 obran los 2 "Otro si" suscritos entre las partes el primero de ellos data del 15 de septiembre de 2014 mediante el mismo acordaron las partes una jornada flexible de 36 horas semanales, el segundo había sido suscrito el 15 de septiembre de 2013 para acordar una jornada de trabajo flexible de 42 horas semanales; acuerdos que por si mismos no vulneran derechos cierto e indiscutibles del trabajador mientras no se desconozca el mínimo de garantías previstas por el legislador (art 13 CST), entre ellos la jornada máxima legal (art 161 CST), por el contrario el art 158 dispone que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. La ley 789 de 2002 art 51 previo que el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o definitivamente la organización de turnos sucesivos de trabajo durante todos los días de la semana, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana; en este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo pero el trabajador devengara el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el salario mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un dicha de descanso remunerado. Jornada que fue la pactada desde el contrato inicial que obra a fl. 7 clausula 3ª, el salario fue pactado en la suma de $2.365 hora de conexión efectiva, es decir que desde la vinculación la demandante conoció que la remuneración estaba ligada al servicio efectivo. Es así, que de los comprobantes de nómina aportados con la demanda fl 18 y 19, se desprende que para el periodo 11 a 25 de enero de 2017 la demandante devengó un salario de $409,371, para el periodo 26 de enero a 10 de febrero de 2017 devengó la suma de $449.272, del 11 al 25 de febrero de 2017 la suma de $440.950 y del 26 de febrero al 10 de marzo de 2017 devengó la suma de $447.506, las cuales incluyen el auxilio de trasporte, sin que se

desconozca el salario mínimo que para dicho año fue de $737.117 y el auxilio de trasporte la suma de $83.140.

Así pues, analizadas todas y cada una de las pruebas que obran en el expediente, se comprueba que no existe dentro del plenario medio de convicción que compruebe los hechos alegados por la actora, ya que nada refleja que el acto de renuncia se originara bien por alguna de las causales legales (despido indirecto), o bien por alguno de los vicios del consentimiento.

Siendo entonces que no se cumplió con la carga de la prueba, se concluye que la decisión que se analiza debe confirmarse.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia absolutoria revisada en consulta, dictada el 20 de noviembre de 2020 por el JUZGADO CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, dentro del proceso adelantado por la señora **LALIANA ARLETT HERNANDEZ GONZALEZ** contra **MULTIENLACE SAS**, por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO. NOTIFIQUESE la presente decisión por **EDICTO** conforme a lo previsto en el artículo 41 del CPT y de la SS, en concordancia con el artículo 40 ibídem.

TERCERO. DEVUELVASE el expediente al lugar de origen, previa anotación en el registro respectivo

Cumplido el objeto de la presente audiencia, se declara terminada.

ANA GERTRUDIS ARIAS VANEGAS

Jueza