

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REFERENCIA	Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
DEMANDANTE	JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ
DEMANDADO	ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE
PROCEDENCIA	Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali
RADICADO	76-001-41-05-006-2022-00144-01
TEMA	DESPIDO INDIRECTO
PROVIDENCIA	Sentencia No. 115 del Veintitrés (23) de Agosto de Dos Mil Veintidós (2022)
DECISIÓN	CONFIRMA

En Santiago de Cali, a los Veintitrés (23) días del mes de Agosto de dos mil veintidós (2022), el suscrito **JUEZ VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 04 junio de 2020, se constituye en audiencia pública No.038, con el fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, establecido en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, modificadorio del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la Sentencia C - 424 de 2015, dentro del proceso en referencia, promovido por **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ**, en contra de la sociedad **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, el cual correspondió por reparto al **JUZGADO SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien profirió la Sentencia No. 023 del 27 de mayo de 2022.

SENTENCIA No.115

ANTECEDENTES

El señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.144.050.273 de Cali, promovió proceso ordinario laboral de única instancia en contra de la sociedad **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE**

LTD., procurando que se declarara que su despido se produjo por una causa imputable a su empleador, y que, en consecuencia se condenara a este último al reconocimiento y pago de la indemnización correspondiente, lo que resulte probado ultra y extra petita, y las costas y agencias en derecho.

Indican los hechos de la demanda, que el señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ** suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTD.**, el 01 de enero de 2019, ocupando el cargo de auditor de proyectos, con un salario de dos millones de pesos, más un auxilio de rodamiento por valor de un millón de pesos.

Que, el día 18 de diciembre de 2019, la accionada adoptó la decisión de despedir al almacenista de seguridad electrónica, y se le asignaron sus funciones al demandante, la cual asumió hasta el mes de junio de 2020.

Que, para el primer semestre del año 2020, al demandante se le asignaron las funciones de los cargos de coordinador de medios tecnológicos y auditor de proyectos.

Que, en el mes de junio de 2020 se contrató un almacenista de seguridad electrónica, librando al promotor del proceso de estas funciones y retomando las de auditor de proyectos, jefe de proyectos y asistente de seguridad electrónica.

Que, en el mes de junio de 2020, se despide al jefe de seguridad electrónica y se le asignan las funciones de este cargo al señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ**, durante tres meses, ejecutando, en la práctica, las funciones de jefe de electrónica, auditor de proyectos, jefe de proyectos y asistente de seguridad electrónica.

Que, como consecuencia de la sobrecarga laboral, empezó a presentar distintos padecimientos de salud.

Que, en el mes de septiembre de 2020, contratan a un nuevo jefe de electrónica, quien continúa prestando sus servicios hasta el mes de febrero de 2021, momento para el cual se le asignan estas funciones al señor **LONDOÑO VELÁSQUEZ**.

Que, el día 08 de noviembre de 2021, el señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ** dirigió comunicación al jefe directo, indicando que resultaba prudente su retiro de la empresa, por distintos motivos de índole laboral.

Que, los días 29 y 30 de diciembre de 2021, fue objeto de distintos improperios por parte del presidente de la empresa demandada.

Que, el día 18 de enero de 2022, el señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ** radicó ante el área de talento humano carta de renuncia, la cual es aceptada por la compañía accionada.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.

La entidad accionada, actuando por intermedio de apoderado judicial, dio contestación a la demanda, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones.

En lo referente a los hechos, indicó como ciertos los descritos en los numerales segundo y décimo sexto. Respecto de los restantes numerales, refirió no ser ciertos, no constarle, o no corresponder a hechos.

Seguidamente, formuló las **EXCEPCIONES DE MÉRITO** que denominó **INEXISTENCIA DE DESPIDO INDIRECTO**, e **“INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL- INEXISTENCIA DE VERIFICACIÓN DE LOS HECHOS DE ACOSO LABORAL POR PARTE DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O DE CONTROL COMPETENTE - NO SE CUMPLE CON LAS CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS ACTOS PROPIOS DE ACOSO LABORAL”**.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, en audiencia pública celebrada el día 27 de mayo de 2022, emitió la Sentencia No. 023, en la cual dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, y gravó con costas a los accionantes.

El Juez de primera instancia consideró que el demandante no cumplió la carga probatoria de acreditar la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, pues no se evidenció que se allegara

medio de prueba alguno tendiente a acreditar los malos tratamientos alegados, así como la sobrecarga laboral referida.

CONSIDERACIONES

Este Despacho judicial, por mandato del inciso 3° del Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta, toda vez que la Sentencia de Única Instancia, fue adversa a las pretensiones del demandante.

Verificado el trámite procesal respectivo, se avizora que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que se procede a resolver la litis.

PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, el problema jurídico se centra en determinar si la terminación del contrato de trabajo existente entre el señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ** y la sociedad **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, se produjo por una causa imputable al empleador y si, en consecuencia, hay lugar a condenar a este último a reconocer y pagar la indemnización respectiva.

DEL DESPIDO INDIRECTO

Dentro de la dinámica de las relaciones laborales pueden presentarse un sinnúmero de circunstancias y situaciones, las cuales generan distintos tipos de consecuencias. Una de esas situaciones estriba precisamente en la extinción del vínculo laboral, la cual se puede producir de distintas maneras, a saber: a) por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 61 del CST, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990; b) por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 62 del CST, modificado por el Decreto 2351 de 1965, en su artículo 7°; c) por una causa injustificada.

Dentro de las múltiples posibilidades de finiquitar la relación laboral, importa destacar las indicadas en el artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que consagran la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, las cuales se pueden dar

de dos maneras, esto es, por parte del empleador (literal A), o por parte del trabajador (literal B).

Debe destacarse en este punto que las hipótesis contenidas en ambos apartes de la norma son diferentes, y así mismo son las consecuencias, pues, mientras que en el caso del empleador, el invocar una de las causales genera la extinción del vínculo laboral sin que haya lugar al pago de indemnización por este concepto, en el caso de que el trabajador finalice de forma unilateral el vínculo laboral amparado en una de las causales, genera de inmediato la indemnización contenida en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, en lo que respecta a terminación del contrato con justa causa por parte del trabajador, también conocida como despido indirecto, esta figura ha sido definida por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como *“el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral”* (Sentencia del 26 de junio de 2012, rad. 44155).

Así, se tiene que, para que la finalización del vínculo laboral por parte del trabajador se considere como un despido indirecto, es menester que se produzca como una manifestación voluntaria de este, y que se haya motivado como consecuencia de una conducta u omisión del empleador, decisión esta que debe ser puesta en conocimiento de este último al momento de la extinción del nexo contractual, al tenor de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 del CST, sin que sea posible alegar motivos distintos con posterioridad.

La consecuencia necesaria de esta conducta no es otra que la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, modificado por el artículo

28 de la Ley 789 de 2002, el cual, en su inciso segundo señala que también procederá “si éste (el empleador) *da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley*”.

CASO CONCRETO

En el presente asunto, es claro para el Despacho, que entre el señor **JUAN CAMILO LONDOÑO VELÁSQUEZ** y la sociedad **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, a partir del 02 de enero de 2019, para desempeñar el cargo de auditor de proyectos de electrónica.

También se evidencia que, mediante convenio de fecha 01 de julio de 2020, las partes acordaron una modificación al contrato de trabajo suscrito, consistente en un cambio del puesto de trabajo, de auditor de proyectos de electrónica a jefe de proyectos seguridad electrónica (véase archivos de pruebas de la parte demandada).

De igual forma, se evidencia que el día 18 de enero de 2022, el demandante presentó renuncia al cargo que venía desempeñando, aduciendo sobrecarga laboral y malos tratos de algunos altos funcionarios de la compañía, la cual fue aceptada por la accionada mediante misiva del mismo día.

Pues bien, del análisis de las pruebas obrantes en el plenario, es claro para el Despacho que se presentó una terminación del vínculo laboral de forma voluntaria por parte del demandante, quien adujo una presunta sobrecarga laboral y malos tratamientos por parte de algunos funcionarios de la entidad demandada, los cuales, valga acotar en este punto, no fueron acreditados por la parte a quien le correspondía, tal como se pasa a indicar a continuación:

En primer lugar, en lo que respecta al interrogatorio de parte rendido por el actor, este Despacho debe indicar que el mismo no incluye confesión alguna, esto es, no incluye información que le perjudique o que beneficie a la contraparte, aunado a que la información brindada tampoco puede

tenerse como prueba fehaciente de los hechos en que se funda la Litis, pues a nadie le es permitido fabricar su propia prueba y beneficiarse de ella, por lo que no resulta necesario ahondar en lo expuesto por el promotor del litigio.

En lo que respecta a las testimoniales recaudadas, esto es, lo indicado por los señores **JUAN SEBASTIÁN ÁLVAREZ OROZCO** y **ANDRÉS FELIPE TRUJILLO IDÁRRAGA**, debe indicar el Despacho que las declaraciones tampoco aportan información respecto de los supuestos actos que motivaron la renuncia del demandante, pues ninguno de los testigos brindó información respecto de la sobrecarga laboral y los supuestos actos de malos tratamientos de los cuales el demandante dijo ser objeto.

Aunado a lo anterior, de la documental allegada tanto con la demanda como con la contestación, el Despacho no encuentra que se hayan presentado actos de malos tratamientos ni sobrecarga laboral al promotor de la acción.

Por lo anterior, el Despacho encuentra que los hechos alegados por el promotor del litigio no encuentran el debido sustento probatorio, carga que le correspondía, por imposición del inciso 1º del artículo 161 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS, el cual reza que *“[I]ncumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*, aunado al hecho de que la decantada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, en tratándose del despido indirecto, la carga de la prueba le corresponde al actor.

Así las cosas, ante la ausencia de medios de prueba tendientes a acreditar el acaecimiento de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, el Despacho evidencia que las pretensiones no están llamadas a prosperar, por lo que se impone la confirmación de la decisión consultada. No se gravará con costas a la parte demandante, por virtud de que se conoce el presente asunto por virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No.023 del 27 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, remítase las actuaciones y comunicase al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE


OMAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ
JUEZ
