



**JUZGADO VEINTICINCO (25) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**  
Medellín, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022)

<b>Tipo de proceso</b>	Consulta – Ordinario Laboral de Única Instancia
<b>Demandante</b>	CARLOS ANGELLO RAMÍREZ RODRÍGUEZ
<b>Demandada</b>	EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.
<b>Juzgado de origen</b>	JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN
<b>Radicado</b>	05001410500620170097401
<b>Tema</b>	Indemnización por despido indirecto
<b>SENTENCIA No.</b>	3C 73G
<b>Decisión/Temas</b>	Confirma Sentencia

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta, la sentencia proferida dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por CARLOS ANGELLO RAMÍREZ RODRÍGUEZ, en contra de EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.

**I. ANTECEDENTES**

**1. Trámite de única instancia:**

La parte accionante presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A. pretendiendo que se declarara que su contrato de trabajo con la demandada había terminado por justa causa imputable al empleador y, en consecuencia, se condenara al pago de una indemnización por despido indirecto. Así mismo, se condenara a la demandada a pagar la remuneración por descanso obligatorio y los recargos por trabajo suplementario o de horas extras y de trabajo en días dominicales y festivos.

Como fundamento de sus pretensiones adujo que se vinculó laboralmente con la demandada el 8 de septiembre de 2008 mediante un contrato a término fijo de 4 meses. Que dicho contrato se fue prorrogando automáticamente. Que su relación laboral finalizó el 28 de marzo de 2016 luego de haber presentado una renuncia

invocando el incumplimiento de las obligaciones del empleador. Que las obligaciones incumplidas que invocó el trabajador fueron la falta de pago de descansos obligatorios, de recargos por trabajo suplementario o de horas extras y la falta de actividades de recreación de 2 horas a la semana. Que el último salario devengado fue de \$1'059.816 mensuales en promedio; que durante su relación laboral trabajaba más de 48 horas a la semana y no le fueron reconocidos los recargos por dicha labor suplementaria.

Luego de admitida la demanda por el juzgado se origin, se fijó fecha para la celebración de la diligencia del artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ella se admitió la contestación a la demanda, se llevaron a cabo las etapas: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas; trámite y juzgamiento.

El 2 de noviembre de 2021, el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido indirecto, inexistencia de la obligación de pagar recargos por trabajo suplementario y el cumplimiento de la obligación de actividades culturales y recreativas de dos horas por semana. Absolvió de todas las pretensiones invocadas en su contra, condenó en costas al demandante y ordenó la remisión del expediente para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

## 2. Actuación procesal en el grado jurisdiccional de la consulta

Por reparto del 17 de noviembre de 2021 correspondió el presente asunto a este despacho judicial. Por auto del 9 de diciembre de 2021 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y mediante providencia del 14 de enero de 2022 se corrió traslado por el término de cinco (5) días a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, conforme lo establecido por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

## 3. Alegatos de las partes

La parte demandante no presentó alegatos de conclusión.

Por su parte, el apoderado de la sociedad EMERGENCIA MÉDICA INTEGRAL EMI S.A. señaló en sus alegatos que la sentencia debe ser confirmada íntegramente porque no se presentan los presupuestos fácticos necesarios para que se configure el despido indirecto, así como también la prueba resultó insuficiente para establecer los trabajos en días dominicales y festivos de la forma que invoca el demandante.

## II. CONSIDERACIONES

### 1. Competencia

De conformidad con lo indicado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, y condicionado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424 del 08 de Julio de 2015; este despacho es competente para revisar en consulta la sentencia de única instancia proferida en este proceso por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

## 2. Problema jurídico

Deberá establecerse si las razones invocadas por el demandante para presentar su renuncia comportan el incumplimiento de obligaciones a cargo del empleador, y en tal caso, si resulta procedente la indemnización por despido indirecto. Así mismo se establecerá si al demandante le quedaron adeudando alguna remuneración por trabajo suplementario de horas extras y de trabajo en días dominicales y festivos.

## 3. Tesis del Despacho

De conformidad con los artículos 167 del Código General del Proceso y 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a las partes probar los supuestos de fácticos de las normas cuyo efecto jurídico pretenden, siendo deber del juez al momento de dictar sentencia realizar una valoración libre y acorde a las circunstancias propias del proceso de todas las pruebas allegadas.

Este despacho sostiene la tesis según la cual, para encontrar acreditada la procedencia de una indemnización por despido indirecto, compete a la parte demandante demostrar el incumplimiento de las obligaciones del empleador con fundamento en las cuales motivó su renuncia, para lo cual no existe tarifa legal probatoria y por tanto cualquier medio de prueba puede resultar idóneo y efectivo para dicho propósito.

## 4. Presupuestos normativos

De conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo puede terminar por justa causa bien por parte del empleador, o bien por parte del trabajador. Cuando se configuran las causales de terminación del contrato por justa causa por parte del trabajador, se desprende como consecuencia la obligación del empleador de reconocer al trabajador la indemnización de que trata el artículo 64 del mismo estatuto. Esta consecuencia ha sido denominada por la doctrina y la jurisprudencia como el despido indirecto.

La Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha indicado que el despido indirecto o autodespido es 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, que sea imputable al empleador. Resaltó



también que esta decisión debe ser puesta en conocimiento de 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. En relación con la prueba, le corresponde al demandante probar que los hechos generadores de su renuncia sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL3288-2018, SL417-2021, SL5307-2021)

### 3. Caso concreto

Para abordar el caso que ocupa la atención de este despacho es necesario comenzar con una precisión metodológica: la pretensión principal de la demanda es la indemnización por despido indirecto, pero como el fundamento fáctico de esta pretensión lo determina la falta de pago de algunos componentes del salario, se torna como pretensión consecuencial el reconocimiento y pago de esos componentes, que serían los recargos por trabajo suplementario y dominical. De esta manera, de lo que se ocupará el despacho es de resolver la pretensión principal porque al hacerlo se resolverá la pretensión consecuencial del pago de recargos.

Para determinar si la sociedad demandada incurrió en alguna causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, resulta necesario analizar las razones que invocó el trabajador al presentar su renuncia. A página 13 del expediente digital reposa la carta dirigida por el señor Carlos Angello Ramírez Rodríguez a su empleador el 28 de marzo de 2016, donde manifiesta su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo porque, a su juicio, se han incumplido las obligaciones contenidas en el capítulo XIX #2.6 y 2.8 del reglamento interno de trabajo, no se han pagado las horas extras y no se ha cumplido con las 2 horas de recreación y deporte.

Con esta prueba, el demandante acredita haber anunciado al empleador los motivos de su renuncia, lo cual indica que no se trata de una renuncia pura y simple sino de una renuncia provocada por la conducta de su empleador, sin embargo, para establecer la procedencia de la indemnización por despido indirecto es necesario verificar si en efecto el empleador incurrió en las omisiones que alega el accionante.

En el contrato de trabajo aportado con el escrito de demanda se advierte que el salario pactado por hora es de \$3.021, incluida la remuneración de domingos y festivos pagadero de forma mensual, lo que implica que el tipo de pago es por jornal. Así mismo, se estableció que la jornada de prestación de servicios sería variable de conformidad con las necesidades del empleador. Del testimonio de David Araque se advierte que éste indicó que la jornada de trabajo era de 8 horas diarias por lo general; que era habitual que en la empresa se laboraran horas extras y que nadie descansaba los domingos, sino entre semana.

No obstante, no se logró establecer con exactitud la jornada laboral del demandante, ni qué días y cuántas horas extras, dominicales o festivas laboró, máxime cuando quedó claro que él descansaba en semana y que en su contrato se acordó que en su salario por jornal se encontraba incluido el pago de trabajo suplementario.

Con relación a la infracción a las obligaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo, el demandante ni siquiera aportó como prueba dicho reglamento interno, lo cual de entrada impedía que su afirmación fuera corroborada. Sin embargo, en la contestación de la demanda, la sociedad EMERGENCIA MÉDICA INTEGRAL EMI S.A. aportó dicho reglamento a partir de la página 22 de dicho escrito. Al analizar esta prueba, se advierte que la referencia que hizo el trabajador en su carta de renuncia, invocando el capítulo XIX, numerales 2.6 y 2.8, no es más que una transcripción de lo contenido en los numerales 6 y 8 del literal b del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto en sí mismo no indica absolutamente nada y por tanto se comparte en su totalidad las conclusiones probatorias del fallo de primera instancia en cuanto no se acreditan los presupuestos fácticos en que se fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador aduciendo acciones afirmativas por parte del empleador.

Respecto a las actividades de recreación, deporte y cultura a que se hace referencia el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, se observa que de folios 106 a 1.175 de la contestación de la demanda se demuestra que tales actividades se cumplían a cabalidad en la empresa, no solo con el demandante sino con todos los trabajadores de la empresa, pruebas que resultan concluyentes y determinantes para demostrar la acción positiva contraria a la negación realizada por el demandante.

Así pues, se destaca por su ausencia prueba de los horarios de trabajo del demandante que permitan concluir el trabajo en jornadas suplementarias a la jornada máxima legal. Incluso se advierte el escaso esfuerzo probatorio de su parte para acreditar los presupuestos necesarios que le permitieran sacar adelante su pretensión. Ninguna prueba allegó para demostrar que había laborado más de 48 horas a la semana pese a haberlo afirmado en los hechos de la demanda, y en ello acierta en sus conclusiones la A quo.

No habiendo podido acreditar el ejercicio de labores por fuera de la jornada ordinaria y por tanto tampoco la obligación de pago de los recargos por trabajo suplementario, ni la omisión por parte del empleador de realizar las actividades contempladas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, es infundada la motivación argüida en la renuncia, por lo que no están llamadas a prosperar las pretensiones indemnizatorias del actor.

Corolario de todo lo expuesto, se confirmará íntegramente la sentencia que se revisa en el grado jurisdiccional de CONSULTA.

Sin costas en esta oportunidad, toda vez que la decisión se revisa en virtud del grado jurisdiccional de consulta, en atención a lo dispuesto en el artículo 69 del C.P. del T.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO VEINTICINCO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### FALLA

**PRIMERO: CONFIRMAR** íntegramente la sentencia de única instancia proferida dentro del proceso promovido por **CARLOS ANGELLO RAMÍREZ RODRÍGUEZ** en contra de la sociedad **EMERGENCIA MÉDICA INTEGRAL EMI S.A.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en el grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: NOTIFICAR** la presente decisión conforme a lo indicado en el numeral 3° del literal d del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, atendiendo a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021, radicación No. 89628.

**CUARTO: DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen para lo de su competencia.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**CATALINA RENDÓN LÓPEZ**  
JUEZ

**Correos:** j09mpclmed@cendoj.ramajudicial.gov.co; Liliana.toro@grupoemi.com; nicolas.ruiz@grupoemi.com; edison.salazar@grupoemi.com; luisfzuluagaram@yahoo.com; jtejadco@une.net.co; marco.gaviria@hotmail.com; anazg9327@gmail.com; srf@une.net.co; juan.tejada@grupoemi.com; marco.gaviria@hotmail.com

### Firmado Por:



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín  
Rama Judicial del Poder Público

j25labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co  
Carrera 51 N° 44-53. Edificio Bulevar, piso 3°  
Medellín-Antioquia

**Catalina Rendon Lopez  
Juez  
Juzgado De Circuito  
Laboral 25  
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:

**1f563f15d80ab23c3faffa23eabb934040a15fcd1eaa7cb99857aac925e0d2  
6**

Documento generado en 31/03/2022 03:00:35 PM

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

