



JUZGADO VEINTICINCO (25) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Tipo de proceso	Consulta – Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	ÁNGELA MARÍA PÉREZ OCHOA
Demandada	DIEGO ANDRÉS LOZANO LOBO
Juzgado de origen	JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN
Radicado	05001410500220170032701
Tema	Despido injustificado
Sentencia No.	184 G – 5 C
Decisión/Temas	Confirma Sentencia

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de la consulta, la sentencia proferida dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por ÁNGELA MARÍA PÉREZ OCHOA, en contra de DIEGO ANDRÉS LOZANO LOBO.

I. ANTECEDENTES

1. Trámite de única instancia:

La parte accionante presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra del señor DIEGO ANDRÉS LOZANO LOBO, en la cual mediante reforma a la demanda se integró como litisconsorte necesario por pasiva al señor JHON EDWAR LOZANO LOBO, desistiendo posteriormente de las pretensiones en su contra.

Pretende la demandante se declare que entre ella y el demandado existió un contrato laboral a término fijo inferior a un año, el cual inició el 3 de junio de 2016 prorrogándose de forma automática el día 3 de septiembre de 2016 y finalizando el 19 de los mismos mes y año. Que fue despedida sin justa causa obligándosele a firmar carta de renuncia, y que, como consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago del reajuste de liquidación de prestaciones sociales, compensación en dinero de vacaciones, sanción moratoria, indemnización por despido sin justa causa e indexación de las condenas.

En fundamento de sus pretensiones, adujo que se vinculó en calidad de empleada el tres (3) de junio de 2016, mediante contrato escrito con el señor Diego Andrés Lozano Lobo a término fijo de tres meses, para desempeñar el cargo de camarera y/o recepcionista en el “HOTEL MOTOSLEEP”.



Que la labor para la cual fue contratada la desempeñó en el establecimiento de comercio “HOTEL MOTO SLEEP que no se encuentra registrado en cámara de comercio” (-sic-). Y que el demandado según cámara de comercio, ejerce actividad comercial a través de otros establecimientos económicos registrados: “HOTEL 33” y “BLANQUEADOR Y DESINFECTANTE SANTY”.

Afirmó la demandante que desempeñaba su labor de forma personal, bajo subordinación continua y con una dependencia de mandato, cumplimiento de horario de trabajo en turnos de domingo a domingo de 6 P.M. a 6 P.M. recibiendo por concepto de salario la suma de \$950.000 mensuales.

Indicó que el día 16 de septiembre de 2016, tuvo un altercado con un huésped, motivo por el cual recibió llamado de atención siendo citada el día 19 de septiembre de 2016 a descargos, fecha en la cual se le hizo firmar carta de renuncia y se le advirtió que en caso de negarse, un compañero la firmaría por ella.

Que como consecuencia, el demandado le entregó a la señora PÉREZ OCHOA una liquidación por valor de \$487.396 pesos, considerándose como suma inferior a la que por ley debía recibir, situación por la cual lo citó a conciliación ante el Ministerio de Trabajo el día 12 de diciembre de 2016 sin ser efectiva, debiéndose reprogramar dicha diligencia para el día 19 de diciembre sin contar con la comparecencia del demandando.

Que se le adeuda el reajuste de la liquidación de prestaciones sociales tales como cesantías, prima de servicios y las vacaciones proporcionales al tiempo laborado.

Por su parte, **el señor DIEGO ANDRÉS LOZANO LOBO a través de apoderado** dio respuesta a la demanda, aceptando la existencia del contrato de trabajo laboral por escrito a término fijo de tres (3) meses, el cual inició el 3 de junio de 2016, y a través del cual la demandante desempeñó el cargo de camarera y/o recepcionista en el “HOTEL MOTOSLEEP”.

Que no es cierta la manifestación que hace la demandante al indicar que el horario laboral era de 6 A.M. a 6 P.M. de domingo a domingo, pues prestaba sus servicios de lunes a sábado en turnos de ocho (8) horas diurnas, de 6 A.M. a 2 P.M. y de 2 P.M. a 10 P.M., y que los días domingos en que debía prestar su servicio era esporádico, y solo en caso de ser necesario, laboraba horas extra las cuales debían ser autorizadas por el empleador.

Que tampoco es cierto que el salario devengado, pues el pago mensual era de \$689.454 correspondiente al salario mínimo para el año 2016, suma expresada en el contrato laboral. Que desconoce la ocurrencia de algún altercado entre la demandante y un cliente, razón por la cual negó que se le hubiera realizado llamado de atención o citación a descargos. Y refirió que la carta de renuncia está fechada del 16 de septiembre de 2016 y en ella se expone como fundamentos de la decisión motivos personales.

Que si bien es cierto en virtud de la terminación del vínculo laboral, se le hizo entrega a la trabajadora de la suma de \$487.396, esta no se realizó como abono a la liquidación final de sus prestaciones sociales”, pues dicha suma corresponde a la liquidación total de las mismas.



Finaliza indicando que es cierto que fue citado ante el Ministerio del Trabajo con el fin de conciliar, y que no puede reconocer ni pagar las pretensiones solicitadas pues “no resulta procedente ni exigible, considerando que no adeuda ninguna obligación laboral a favor de la Trabajadora Demandante.”

Propuso como excepciones de fondo las de: caducidad y prescripción, inexistencia de la obligación, pago de acreencias laborales, cobro de lo no debido, compensación, temeridad o mala fe y buena fe.

Luego de admitida la demanda por el juzgado de origen, se fijó fecha para la celebración de la diligencia del artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el 17 de agosto de 2022; fecha en la cual, se admitió la contestación a la demanda y se llevaron a cabo las etapas de: conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas y se dio inicio a la práctica de pruebas con la práctica de los interrogatorios de parte y recepción de las declaraciones de los testigos presentados por la parte demandada.

En la decisión que desató la litis, el juzgado de origen, luego de hacer un examen y análisis de las peticiones de la demanda, declaró que no existió vicio o constreñimiento alguno sobre la renuncia efectuada por la señora Angela por parte del señor DIEGO ANDRES LOZANO LOBO al momento de expresar mediante documento escrito su intención de renunciar y que tampoco se acreditó el salario indicado en la demanda para el reconocimiento del reajuste a las prestaciones pretendido. En consecuencia, absolvió al demandado de las pretensiones elevadas en su contra, condenó en costas a la 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 de 06 de octubre de 2022 correspondió el presente asunto a este despacho judicial. Por auto de 15 de diciembre de 2022, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y 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 13 de la Ley 2213 de 2022.

3. Alegatos de las partes

Las partes no presentaron alegatos de conclusión.

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 Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.



2. Problema jurídico

Deberá establecerse los extremos temporales de la relación laboral, el salario devengado por la demandante y las circunstancias que rodearon su terminación, determinando si se trató de una renuncia inducida. Dilucidado lo anterior, se analizará si es viable condenar al señor DIEGO ANDRÉS LOZANO LOBO al pago de la indemnización por despido injustificado, al reajuste de la liquidación final y al pago de la sanción del art. 65 del C.S.T condenas debidamente indexadas.

3. Tesis del Despacho

La decisión que se revisa será confirmada, en cuanto absolvió al señor DIEGO ANDRES LOZANO LOBO de todas las pretensiones incoadas en su contra. En primer lugar, porque no se acreditó el salario aducido en la demanda sobre el cual se sustenta la pretensión de reliquidación de prestaciones sociales y por tanto, considerando el pago de la liquidación definitiva de prestaciones conforme al salario pactado en el contrato de trabajo, tampoco hay lugar a la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST. Y en segundo lugar, porque de acuerdo con la carga de la prueba que se impone en los casos de la renuncia inducida, es el empleado que lo alega quien debe demostrar las circunstancias de constreñimiento o vicio en su voluntad para obtener la indemnización por despido injusto.

4. Presupuestos normativos

De acuerdo con la carga general de la prueba prevista en el artículo 167 de C.G.P. los elementos del contrato de trabajo referidos a sus extremos temporales y al salario, corresponde acreditarlos al trabajador. Igualmente, cuando se reclama la declaratoria de renuncia pedida o insinuada y la consecuente indemnización por despido injustificado, debe el demandante probar el hecho de la terminación de la relación laboral y el vicio del consentimiento.

Sobre el particular, ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que quien debe demostrar estos supuestos es el trabajador; y que cuando no lo hace, no hay ninguna posibilidad para el operador jurídico de condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones; ante la falta de certeza de los elementos necesarios para su cálculo. No obstante, se ha mantenido también el criterio de que, cuando de las pruebas traídas a juicio se pueda establecer sin lugar a dudas que la labor se realizó de manera constante durante la jornada máxima legal, es dable presumir el salario mínimo legal mensual vigente. (Sentencias SL16528-2016 y SL2536-2018)

Ha adoctrinado también la Alta Corporación, que la renuncia, la cual se presume fue de manera libre y espontánea por parte del trabajador, es inducida cuando estuvo viciada en su consentimiento, no siendo por tanto exigible que al momento de terminar la relación se indiquen los motivos que llevaron a renunciar, pero si corresponde a la parte que la alega demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta del empleador. (SL1352 y SL4377 de 2020)



3. Caso concreto

En el asunto bajo estudio, aduce la demandante que entre ella y el señor DIEGO ANDRES LOZANO LOBO existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (tres meses), el cual terminó el 19 de septiembre de 2016. Refiere que devengó como salario la suma de \$950.000 mensuales, que laboraba dominicales y festivos y jornadas de 12 horas en horario nocturno y diurno y que se le obligó a firmar la carta de renuncia.

Por su parte, el demandado admitió el vínculo laboral y el extremo inicial, pero aclaró que el contrato de trabajo terminó por renuncia de la demandante el 16 de septiembre de 2016. Y aseveró que el salario devengado correspondió al mínimo legal mensual vigente, más los recargos correspondientes cuando se laboraba jornada dominical de manera ocasional.

Dentro de las pruebas aportada por las partes se encuentran: 1) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre la demandante y el señor DIEGO ANDRES LOZANO LOBO. 2) colillas de pago del 16 al 30 de agosto y del 1 al 15 de septiembre de 2016. 3) liquidación del contrato de trabajo. 4) constancia de citación del ministerio de trabajo al señor Diego Andrés Lozano Lobo a conciliación del día 25 de octubre de 2016. 5) constancia de comparecencia de la señora Ángela María Pérez a cita de conciliación con el señor Diego Andrés Lozano Lobo. 6) constancia de no comparecencia del señor Diego Andrés Lozano Lobo a la cita de conciliación. 7) carta de renuncia firmada por la señora Ángela María Pérez presentada el día 16 de septiembre de 2016.

En la etapa de práctica de pruebas, rindieron interrogatorio la parte demandante y el demandado. El señor DIEGO admitió que reconocía a la trabajadora una bonificación ocasional, reconocida como “BONIFICACIÓN NCS” que según sus dichos corresponde a bonificación no constitutiva de salario, la cual se pagaba en algunas temporadas como diciembre o feria de flores. Negó que se le haya presentado una carta de renuncia para que la firmara y que fue la demandante quien le entregó la carta de renuncia a la señora Camila Cañas, quien trabaja en la parte administrativa del hotel.

Por su parte, la demandante reconoció el documento contentivo del contrato de trabajo y el salario allí contemplado, al igual que la firma plasmada en la carta de renuncia y en la liquidación de prestaciones sociales, admitiendo además su pago. Adujo que nunca afirmó que devengara un salario de \$950.000, sino el mínimo legal más horas extras, y que no leyó pero firmó la renuncia que la señora “Erica” elaboró, porque si no lo hacía, le dijeron que la firmaban otros compañeros.

Se recibieron además las declaraciones de Camila Andrea Cañas Cataño Y Jairo Alberto González Ramírez. La primera de los testigos indicó ser la administradora del Hotel MotoSleep, quien conoció a la señora Angela en el tiempo en que laboró en la empresa y quien le impartía órdenes. Que las causas de la renuncia de la demandante fueron motivos personales tal como lo plasmó en la carta de renuncia. Que la señora Ángela le hizo entrega de la carta de renuncia el día 16 de septiembre de 2016 ya firmada luego de no haberse presentado a laborar y que con ella no se encontraba nadie al momento de recibir la misiva. Indicó que las bonificaciones que se le entregaban a los empleados se realizaban dos veces



al año en agosto y diciembre siempre y cuando las utilidades del hotel lo permitieran. Que el salario de la demandante era el mínimo para el año 2016 cumpliendo el horario de 6am a 2pm y 2pm a 6pm de lunes a sábado. Que la demandante nunca realizó reclamación alguna frente a inconformidades con la liquidación o solicitara indemnización por despido sin justa causa. Indicó que en el hotel no trabajaba ninguna persona con el nombre de Erica, que al momento de la terminación laboral no se le quedó adeudando ningún dinero, y que la liquidación se la canceló en efectivo a los 15 días de haber renunciado.

El segundo declarante, refirió haber trabajado desde el 2015 y durante dos años para el demandado como supervisor de hotel. Que conoció a la demandante pues ella laboró en un hotel que el supervisaba, y le podía impartir órdenes. Que la relación laboral entre demandante y demandado terminó por motivos personales mediante renuncia, pero aclaró no estar presente cuando la señora Ángela presentó la carta en la oficina de administración a la señora Camila. Aseveró que el horario para el cargo desempeñado por la demandante era de 8 horas de 6am a 2pm y de 2pm a 10pm de lunes a sábado, que su salario era el mínimo legal, que eventualmente en agosto y diciembre se les pagaba una bonificación dependiendo de los ingresos percibidos por el hotel, y que la actora no tuvo ningún llamado de atención problemas en la prestación del servicio.

Ahora bien, un análisis en conjunto de la prueba recaudada bajo las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento que le asiste al juez laboral conforme al artículo 61 del CPTSS, permite concluir:

Primero, que no hay lugar al reajuste de prestaciones sociales y vacaciones reclamado y consecuentemente, tampoco es procedente la sanción moratoria ante la inexistencia de saldos insolutos. Lo anterior porque la misma demandante confesó que su salario no correspondió al expresado en la demanda, sino al mínimo legal mensual pactado en el contrato de trabajo, el que además reconoció. Adicionalmente, admitió el pago de las sumas consignadas en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, las cuales se encuentran ajustadas a derecho conforme a los extremos temporales y el salario demostrados en el plenario, quedando acreditado que el vínculo laboral inició el 3 de junio de 2016 y finalizó el 16 de septiembre de ese año con la presentación de la carta de renuncia, y no el día 19 como se sostuvo en el escrito introductor, sin que se aprecie algún medio de convicción que confirme que hasta esa fecha se prestaran los servicios. Tampoco se demostró el trabajo en horas extras y dominicales, ni su cantidad; y el concepto pagado como bonificación no constitutiva de salario, quedó probado era ocasional.

Y segundo, que es improcedente la indemnización por despido injusto al haberse terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral de la trabajadora. Tal y como consta en la carta contenida en la página 20 del archivo “24ContestacionYSustitucionPoder” dentro del expediente digital, el 16 de septiembre de 2016 la demandante dimitió voluntariamente de su cargo. La firma en esta misiva fue reconocida por ella en su interrogatorio y no se arrió ningún medio de prueba para demostrar la existencia de un vicio en el consentimiento en ese acto mediante actos de presión o amenaza por parte del empleador que la condujeran a tomar la decisión de retiro. Solo se identifica como razón de su decisión motivos personales.



Corolario de todo lo expuesto, se confirmará la sentencia que se revisa en el grado de CONSULTA, incluyendo lo decidido en torno a la condena en costas.

Sin costas en esta oportunidad, toda vez que la decisión se revisa en virtud del grado jurisdiccional 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 la sentencia de única instancia proferida dentro del proceso promovido por **ÁNGELA MARÍA PÉREZ OCHOA**, en contra del señor **DIEGO ANDRÉS LOZANO LOBO**, 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.

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

NOTIFÍQUESE



CATALINA RENDÓN LÓPEZ
JUEZ

Correos:

juliana.presiga0709@unaula.edu.co
consultorio.arealaboral@unaula.edu.co
Danielpedraza86@hotmail.com
abogadofabianvargas@gmail.com;

Firmado Por:
Catalina Rendon Lopez
Juez
Juzgado De Circuito



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

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: **592b3df9292b8693328f5845dbe8c48b721b091e432d55800716cd412fa9290a**

Documento generado en 07/07/2023 10:19:24 AM

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