



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

1

Medellín, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTES:	<b>IZABEL BETANCUR HIGUITA</b>
DEMANDADA:	<b>ACUAZUL LTDA</b>
TIPO DE PROCESO:	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
DECISIÓN:	<b>CONFIRMA</b>

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el Recurso de apelación presentado por la Parte demandante, en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por la Señora **IZABEL BETANCUR HIGUITA** en contra de **ACUAZUL LTDA**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de instancia.

**SIN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA.**

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.**

**ANTECEDENTES:**

**PRETENSIONES:**

Declarar la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año (3 meses), el cual inició el 01/07/2014, siendo prorrogado automáticamente por 3 periodos igual al inicialmente pactado hasta el 30/06/2015. Que al no haber sido preavisado, el mismo se prorrogó automáticamente por 1 año, esto es, entre el 01/07/2015 y el 30/06/2016. Declarar que la renuncia motivada presentada por la actora el 18/09/2015 constituye un Despido indirecto; y como consecuencia se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

### HECHOS:

- Que la demandante se vinculó con la demandada el 01/07/2014 mediante contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, en el cargo de Coordinadora de Calidad, fijándosele como salario la suma de \$1.600.000, pero presentando como último salario \$1.680.000.
- Que dicho contrato presentó 3 prórrogas sucesivas esto es: del 01/octubre al 31/diciembre de 2014; del 01/enero al 31/marzo de 2015 y del 01/abril al 30/junio de 2015.
- Que dado que el empleador no presentó preaviso a la última prórroga, dicho contrato se extendió automáticamente del 01/julio/2015 al 30/junio/2016.
- Informa que fue víctima de acoso laboral por parte de su empleador, quien le manifestó en varias ocasiones que renunciara porque no la quería tener más en la oficina, debido a un supuesto intento de cobro de una factura por valor de \$70.000, sin tener ninguna prueba de ello, solo por rumores o comentarios malintencionados.
- Que su ex empleador la acusó de robo y deshonestidad, calumniándola y descalificándola en presencia de sus compañeros de trabajo, y quitándole todo acceso a los sistemas de la empresa, obstaculizando su trabajo, situación que fue puesta en conocimiento del Comité de convivencia laboral el 14/septiembre/2015.
- Que presentó renuncia motivada el 18/septiembre/2015, lo cual constituye un Despido Indirecto o Auto Despido.
- Y que el 03/noviembre/2015 presentó denuncia en contra del demandado ante la Fiscalía General de la Nación, por el delito de Calumnia.

### SENTENCIA.

**ABSOLVIÓ** a la demandada de las pretensiones de la demanda. DECLARÓ probada la Excepción de “Inexistencia de la Obligación de pagar indemnización por despido sin justa causa”. Y se Abstuvo de condenar en Costas procesales.

### APELACIÓN DEMANDANTE:

Manifiesta que en el presente caso se configuró un Despido Indirecto, dado que la misma Parte demandada aceptó en la contestación a la demanda que sí acusó a la demandante de haber hurtado los dineros, de haber actuado indebidamente; es decir, de haber cometido un delito, y ello es verificable en la medida en que la Sociedad demandada interpuso denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación, sin verificar o constatar con el Sr. Mauricio Correa (capacitador del Sena), si este había o no recibido dichos dineros, situación que atenta contra la dignidad de la demandante, pues tales acusaciones se presentaron al interior del trabajo.

Frente a las firmas de los recibos, dice que el Despacho no hizo un análisis de toda la prueba obrante al interior del Proceso, pues aunque dichos documentos presentan inconsistencias, el mismo Sr. Mauricio quien los suscribió, aceptó haberlos firmado, y haber recibido dichos dineros, y que por la premura o por incomodidad al momento de firmarlos, la grafía pudo haber quedado diferente.

Que no se puede dejar de lado que la Parte demandada intentó cambiarle el cargo a la demandante, queriéndola degradar a un cargo inferior, sin el debido proceso, esto es, sin escucharla en descargos, amparados en una supuesta pérdida de confianza por la sustracción de dineros.

Y finalmente, solicita que de forma extra o ultra petita, la Sala Laboral analice las deducciones que se le realizaron a la demandante al momento del pago de la liquidación de prestaciones sociales, pues estas no aparecen justificadas, siendo procedente por ello, condenar a la demandada al pago de la indemnización del artículo 65 del CST.

### CONSIDERACIONES DE LA SALA:

3

- **Competencia:** Principio Consonancia art. 66A del C.P. T. y S.S., adicionado, Art. 35 de la L. 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar en el presente Proceso, si la relación laboral que unía a las Partes fue finalizada por renuncia voluntaria presentada por la actora, o si por el contrario, la misma constituye un despido indirecto. En caso positivo, si procede el pago de la indemnización por despido injusto; y si procede en esta sede un pronunciamiento extra y ultra petita como lo pretende el actor en el Recurso de apelación. Veamos:

No es objeto de discusión en el Proceso, en la medida que fue aceptado por las Partes, la existencia entre éstas de un contrato laboral a término fijo de 3 meses, suscrito el 01/07/2014, el cual se prorrogó por 3 periodos iguales al inicialmente pactado; y al no preavisarse, este último se prorrogó por un 1 año; como tampoco, que la demandante presentó renuncia motivada ante su empleador, el día 18/09/2015, quedando por dilucidar los motivos de la misma.

### TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL:

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Sobre el particular, la C.S.J Sala de Cas. Lab. en Sent. del 19 de oct/16, Rad. 48.059, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

**“En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa so pena de que tenga que declararse que no existió”.**

Y en SL4430, Radicación N.º 83046 del 20/09/2021, M.P SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO, dicha Corporación señaló:

**“Con tal enfoque, esta Sala en sentencia CSJ SL417-2021 haciendo alusión a CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490, entre otras, explicó que «quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión».**

Y sobre el despido indirecto, en la misma providencia dijo:

**“«quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión».**

Criterio reiterado en SL023 del 19/01/2022, Rad 83356, M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ al indicar:

“Sin perder de vista el norte fáctico de la acusación, conviene no olvidar que quien alega despido indirecto, **debe demostrar que los hechos motivantes ocurrieron** y que fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En la última providencia mencionada se indicó que:

“Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, **le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador.** Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272)”.

## PRUEBAS.

### Documental:

- Copia del contrato laboral a término fijo inferior a 1 año suscrito por las Partes el 01/07/2014 (folios 7 a 8 anexo 04).
- Carta suscrita por la demandante y dirigida al Comité de Convivencia Laboral de la empresa demanda el 14/09/2015 denominada “manifestación de inconformidad” en la cual indica “desacuerdo e inconformidad con las palabras que el Director general Hernando Londoño me dijo el día de hoy, acusándome de robo, y deshonestidad sin prueba alguna de ello” (folio 12 anexo 04).
- Acta reunión del COPASO del 15/09/2015 en la cual se concluye que dicha entidad no es competente para la resolución de este tipo de procesos (folios 13 a 14).
- Carta suscrita por la empresa “Acuazul Ltda” el 18/09/2015 dirigida a la demandante, en la cual le informaron de su traslado al cargo de Líder de Microbiología (folio 49).
- Renuncia motivada presentada por la demandante el 18/09/2015 (folio 15).
- Copia de la liquidación de prestaciones sociales (folio 16).
- Denuncia presentada por la demandante ante la Fiscalía General de la Nación el 05/11/2015 por Calumnia de su ex empleador (folios 22 a 24).
- Denuncia presentada por la empresa Acuazul Ltda el 18/02/2016 ante la Fiscalía General de la Nación por Hurto de menor Cuantía (folios 42 a 45).
- Y Dictamen Grafológico presentado por la Perito Dra. Luz Adriana Mejía, en el que respecto de las firmas que obran en los documentos dubitados como del Sr. Mauricio Correa Taborda, se concluye que no se encontraron las características suficientes de uniprocedencia frente a las firmas indubitadas del mismo (folios 79 a 83).

**Testimonial:**

- **Ambas Partes.**

**Mauricio Correa Taborda (capacitador del Sena):**

*“Preguntado: cuál es su profesión u oficio en la actualidad?  
Respuesta: soy periodista, soy profesional del Sena.*

*P: conoce a la demandante? R: sí, como desde el año 2014 o 2015, ella trabajaba en la empresa “Acuazul”.*

*P: Reconoce ud. que le fue entregado por la demandante unos dineros por concepto de transporte y fotocopias? R: yo sé que Isabel me dio la plata y me puso a firmar un recibo, yo firmé de una manera muy rápida, yo recuerdo que hice hasta un mamarracho porque la gente me estaba esperando, pero si reconozco que ella me reconoció ese valor, aunque mi firma es muy diferente, pero sí recibí el dinero”.*

**Parte demandada.**

- **Mary Luz Cano Ramírez (secretaria en el Área de facturación de la empresa demandada hace 8 años):**

*“Preguntado: Que conoce de los hechos de la presente demanda?  
Respuesta: lo que sí recuerdo es que don Hernando le pasó una Carta a Izabel para cambiarla de cargo, y ella no la aceptó, no la quiso firmar, entonces como testigo yo firmé la carta.*

*P: conoce ud. por algún medio, que Hernando Londoño como Gerente de “Acuazul” le hubiere solicitado la renuncia a la demandante? R: no, en ningún momento escuché que se le haya solicitado la renuncia.*

*P: conoció ud. por algún medio que el Gerente hubiere procedido a disminuir el salario que devengaba la demandante en la empresa?  
R: no tuve conocimiento de esto.*

*P: conoció si el Gerente por algún medio profirió manifestaciones que denigraran de la personalidad de la demandante? R: no, no escuché nada de eso.*

*P: escuchó ud. o conoció si el Gerente profirió o dio malos tratos a la demandante? R: no me di cuenta de ello.*

*P: Qué cargo se le estaba asignando a la demandante en esa carta?  
R: para el área de Microbiología.*

*P: conoce ud. el salario? R: no”.*

Pues bien, haciendo un estudio conjunto de la prueba, concluye la Sala que no está suficientemente demostrado el despido indirecto que pretende la actora se declare en este Proceso, en la medida que en la carta de renuncia presentada por la misma al empleador aquí demandado, expresó lo siguiente: (folio 15):

*“De acuerdo a lo relacionado en el asunto, informo que a partir de hoy renuncio al cargo que como Coordinadora de calidad vengo desempeñando, no sin antes dejar claro que lo hago por la presión ejercida en varias oportunidades por el señor Hernando Londoño, ..., ... manifestando que hace 3 meses tuve intenciones deshonestas de cobrar una factura a nombre mío, lo que sugiere que intenté abusar de la empresa. ..., ... cabe resaltar que en repetidas ocasiones el Director General me ha incitado con injustificadas amenazas de despido a que tome la decisión pertinente, entorpeciendo mi trabajo habitual, y expresando comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional”.*

En dicho texto la demandante expresó que presentó su renuncia al cargo por 4 razones: 1) La presión ejercida en varias oportunidades por el empleador 2) Injustificadas amenazas de despido 3) Entorpecimiento de su trabajo habitual, y 4) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.

Al respecto, considera la Sala que la Parte demandante no cumplió con su carga probatoria conforme lo dispone el Art. 167 del C.G. del P. aplicable por analogía al procedimiento laboral (art. 145 CPT y SS), toda vez que no aportó prueba documental ni testimonial tendiente a demostrar sus afirmaciones.

6

Y es que la demandada, en la contestación al hecho Sexto de la demanda, hizo alusión a que el Sr. Misael Quintero (empleado de la empresa demandada), en una capacitación impartida por el Sena, invitó por su propia cuenta a algunos compañeros de trabajo a desayunar, entre ellos a la demandante; informando al empleador que ésta última, le solicitó que le entregara la factura de compra de dicho desayuno, para ella hacerla efectiva en la empresa a su favor; y esta queja, al decir de la referida Parte, la abocó a realizar una auditoría tendiente a indagar sobre 3 comprobantes de pago o recibos cobrados por la demandante; en desarrollo de la cual contrató los servicios de una perito Grafóloga (Dra. Luz Adriana Mejía), quien concluyó en su dictamen, que en las firmas que obran en los documentos dubitados como de dicho señor, no se encontraron las características suficientes de uniprocedencia de tipo dinamoográficas, kinéticas, signaléticas y grafonómicas con respecto a las mismas características apreciadas en las firmas indubitadas del mismo señor. Ello en criterio de la Sala, justifica la denuncia penal presentada por el empleador ante la Fiscalía General de la Nación en contra de la aquí demandada, con el fin de que allí se investigara a la misma, sin que ello por sí mismo signifique, ni acoso laboral, ni condena por el delito de hurto, sino simplemente, solicitud de investigación, facultad o derecho con que cuenta todo ciudadano en nuestro Estado de Derecho.

Y en cuanto a la notificación que la empleadora hizo a la trabajadora sobre de la decisión de reubicarla en otro cargo (Líder de Microbiología, folio 49), se tiene que ese hecho tampoco constituye una forma de acoso laboral, pues ello hace parte de la facultad del IUS Variandi o posibilidad de modificar las condiciones laborales de sus trabajadores con que cuenta el empleador, siempre y cuando no se presente menoscabo a los derechos mínimos del trabajador; lo cual no fue demostrado por la Parte actora en el Proceso. Así lo ha sostenido la C. S. de J. Sala de Cas. Lab. por ejemplo, en SL 5373 Rad. 83086 del 29/11/2021 M.P Omar de Jesús Restrepo Ochoa:

Hechas las anteriores precisiones, vale señalar que, por regla general las condiciones laborales son flexibles y pueden estar sujetas a cambios discrecionales por parte del empleador en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización, en la medida en que la unidad de explotación económica o actividad empresarial debe adaptarse con prontitud a los nuevos retos que aparea vivir en un mundo moderno.

...

Concretamente, cuando se trata de un traslado o cambio de sitio de trabajo este resulta admisible siempre y cuando no desmejore la situación personal, familiar o social del empleado, facultad que ha sido reconocida por la Corte como el ius variandi locativo, la cual, encuentra sus límites en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales (CSJ SL16964-2017).



Criterio Reiterado en sentencia SL 14991 Rad. 44268 del 19/10/2016 M.P Rigoberto Echeverri Bueno.

Y en cuanto a los predicados malos tratos o menoscabo de los derechos laborales de la trabajadora demandante, la misma no aportó prueba alguna en tal sentido.

Así las cosas, concluye la Sala que la Parte actora no presentó prueba clara y suficiente en el Proceso de que el empleador haya incurrido en alguna de las causales que la primera adujo como determinantes de su decisión de renunciar ante este último. **CONFIRMA.**

7

Finalmente, el apoderado de la Parte demandante en su Recurso de apelación solicita que en Segunda Instancia se realice un pronunciamiento expreso frente a las deducciones realizadas a la demandante al momento del pago de la liquidación de prestaciones sociales; a lo cual no accede esta Sala, por cuanto dicha pretensión no fue objeto de petitum en la demanda, y por tanto tampoco fue objeto de fijación del litigio; máxime que el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por analogía al Procedimiento laboral (art. 145 CPT y SS) estatuye que la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y con las pretensiones aducidos en la demanda; salvo el fallo extra y ultrapetita, que es del resorte exclusivo de los jueces de única y primera instancia, conforme lo dispone el artículo 50 del C.P.T y de la S.S, no para los de segunda como ocurre en esta oportunidad. Por lo tanto, al no presentarse en primera instancia un pronunciamiento expreso sobre las deducciones realizadas a la demandante al momento del pago de la liquidación de prestaciones sociales, esta Colegiatura no puede entrar a estudiar puntos que no fueron objeto de debate, pues ello implicaría una violación al Debido Proceso de la Contraparte. **CONFIRMA Absolución.**

**COSTAS PROCESALES** de 2ª Instancia a cargo de la Parte demandante vencida en el Recurso y a favor de la demandada. Se fija como Agencias en derecho, 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

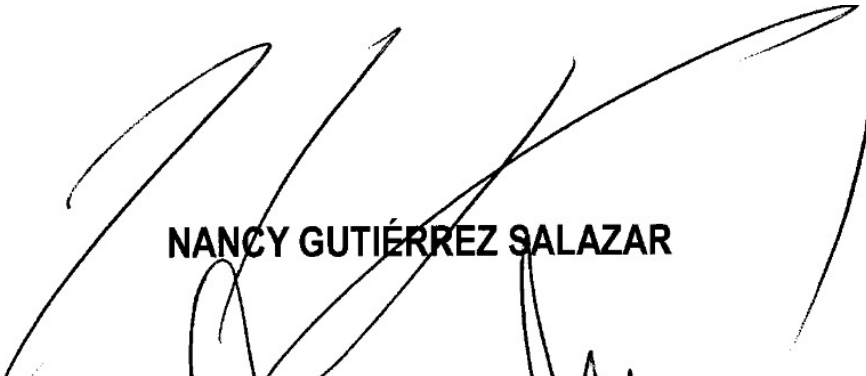
#### **DECIDE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín el 15 de octubre de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por la Señora **IZABEL BETANCUR HIGUITA** en contra de la Sociedad **ACUAZUL LTDA**, según las consideraciones de esta sentencia.

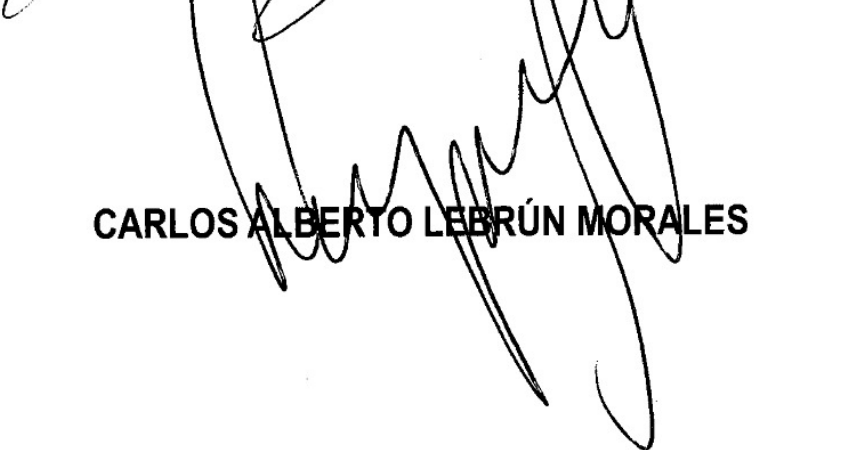
**SEGUNDO: COSTAS PROCESALES** de 2ª Instancia a cargo de la Parte demandante y a favor de la demandada. Se fija como Agencias en derecho, 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los Magistrados,



**NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**