



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-025-2021-00194-01
Demandante:	Natalia Andrea Osorio Giraldo
Demandado:	Estudios e Inversiones Médicas S.A. -ESIMED S.A.
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Indemnización despido indirecto

Medellín, noviembre veintisiete (27) de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, el 27 de septiembre de 2023, en el proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora NATALIA ANDREA OSORIO GIRALDO en contra del señor ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. -ESIMED S.A., Radicado 05001-31-05-025-2021-00194-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La señora NATALIA ANDREA OSORIO GIRALDO, llamó a juicio a la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. -ESIMED S.A., pretendiendo se declare la existencia de una relación laboral entre las partes del 03 de marzo de 2016 al 31 de octubre de 2018, que la misma terminó de manera unilateral e injusta por causa imputable al empleador, como consecuencia de ello, se condene a la accionada a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales por todo el tiempo de servicio, las indemnizaciones por terminación unilateral del contrato sin justa causa y por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al pago de los aportes en seguridad social, la sanción por el no pago de cesantías.

En respaldo de dichas súplicas, se expuso que la señora Natalia Andrea Osorio Giraldo comenzó a laborar mediante contrato a término fijo con la Corporación Clínica Saludcoop Medellín, desde el 03 de marzo de 2016 al 31 de octubre de 2018, desempeñándose como médica, siendo su último cargo el de coordinadora de imágenes y ayudas diagnósticas, con un sueldo básico de \$3.855.810, agregando que estando la actora en embarazo de alto riesgo, el empleador dejó de hacerle los aportes a seguridad social.

Manifestó que Estudios e Inversiones Médicas S.A., presta servicios a la EPS Saludcoop, la cual cerró sus sedes en Medellín en octubre de 2017 (sic) y en septiembre de 2018 envió a sus trabajadores a prestar servicios desde casa, suspendiendo el pago de salarios y prestaciones sociales, operando un despido injustificado que se presume operó el 31 de octubre de 2018, fecha en la cual la actora recibió una carta de trabajo en casa y nunca más volvió a saber del empleador.

1.2.- CONTESTACIÓN

Mediante auto adiado del 04 de octubre de 2022, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, tuvo por no contestada la demanda.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO

Mediante fallo proferido el 27 de septiembre de 2023, el Juzgado de conocimiento declaró que entre Estudios e Inversiones Médicas S.A. – ESIMED S.A., y la señora Natalia Andrea Osorio Giraldo, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de marzo de 2016 y el 31 de octubre de 2018, condenó a ESIMED S.A., a reconocer y pagar a la demandante los siguientes conceptos y valores: cesantías 2018 \$3.213.175; intereses a las cesantías 2018 \$159.588; prima de servicios del segundo semestre de 2018 \$1.927.905; sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, equivalente a los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera sobre las sumas adeudadas, desde el 1º de noviembre de 2018 y hasta la fecha en que se produzca el pago efectivo de las acreencias; declaró probada de oficio la excepción de cosa juzgada constitucional en relación con el pago de salarios y aportes a la seguridad social integral adeudados a la demandante; absolvió a la accionada de las demás pretensiones y condenó en costas a la pasiva.

1.4.- RECURSO

La poderhabiente judicial de la parte **actora** interpone recurso de apelación procurando se revoque la absolución de la pretensión de indemnización de despido sin justa causa, considerando que se configuró un despido indirecto, por cuanto del escrito de demanda, del interrogatorio de parte y el testimonio que se recepcionó en el proceso, queda plenamente probado que existieron unas condiciones creadas por el empleador que cerró la clínica arbitrariamente, que no le dijo a sus empleados que no iban a seguir prestando el servicio y

porque no lo iban a seguir prestando, que el empleador jamás motivó la terminación de la relación laboral, tanto que la demandante dice que la relación todavía está vigente porque nunca recibió notificación de la terminación, de ahí que hubo una conducta del empleador que impidió la continuidad de la relación.

Agregó que está probado que la situación que llevó al cierre de la clínica fue algo que determinó la secretaria de Salud y que era previsible para el empleador, porque ya no podría prestar el servicio médico habilitado en la Clínica Saludcoop de la 80 y era obligación del empleador motivar y terminar los contratos de los trabajadores, por lo que considera que la continuidad de la relación laboral se rompe por la omisión legal del empleador, lo que configura el despido indirecto, siendo procedente el reconocimiento y pago de la indemnización.

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, no se pronunció ninguna de las partes.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por la **parte actora**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad social, respectivamente.

2.2.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

¿Si hay lugar a revocar la providencia de primera instancia en el punto apelado, para en su lugar ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, determinándose para tal fin, si se configuró un despido indirecto por causal imputable al empleador?

2.3.- TESIS

El problema jurídico se resuelve bajo la tesis según la cual, no se acreditó en el proceso las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales finalizó la relación de trabajo, no existiendo renuncia motivada de la trabajadora, razones por las cual no es posible configurar un despido indirecto, consecencialmente, es procedente CONFIRMAR la sentencia, como se explica:

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal. (artículos 2 y 25)

A su vez el trabajo subordinado debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, **estabilidad en el empleo**, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de

duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario. (artículo 53).

Respecto al principio de estabilidad en el empleo, el ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto.

A este respecto la Corte Constitucional en la sentencia T445 de 2014, precisó: *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”.*

De antaño se ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama, criterio pacífico en la jurisprudencia de la Sala Laboral del Corte Suprema de Justicia, del cual da evidencia la sentencia SL592 (43.105) del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión “*

Ahora bien, esa previsión cambia cuando es el trabajador quien decide dar por terminado unilateralmente el contrato, apoyado en una de las causales previstas

en el literal B del artículo 62 del Código Sustantivo de trabajo, evento en el cual asume la carga de demostrar el incumplimiento del empleador que motiva la terminación.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL21655-(49496) del 8 de noviembre de 2017, se pronunció adoctrinando:

“Sobre el despido indirecto, la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le 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 (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

De esta manera, correspondía al trabajador demostrar las razones en las que fundó la responsabilidad del empleador en la renuncia, más allá de su propio dicho. Para el asunto sub lite, debía probar que la orden de traslado del 30 de abril de 1993 constituía un verdadero abuso del ius variandi locativo del empleador, lo que no pasó de ser una hipótesis del demandante carente de demostración.”

Y más recientemente, en sentencia SL417 de 2021, reiteró:

“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado 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 (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras)”.

En complemento de los antecedentes jurisprudenciales aplicables, los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, consagran las reglas probatorias de necesidad y carga de la prueba, así:

“Artículo 164. Necesidad de la prueba. “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”

“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.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”

2.5.- CASO CONCRETO

No es objeto de controversia en esta instancia que entre la sociedad Estudios e Inversiones Médicas S.A. –ESIMED S.A., y la señora Natalia Andrea Osorio Giraldo, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de marzo de 2016 y el 31 de octubre de 2018, centrándose el debate en establecer, si se configuró un despido indirecto y si como consecuencia de ello debe ordenarse el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del Código sustantivo de Trabajo.

Sobre el particular, debe indicar la Sala que no es posible atender los reparos presentados por la recurrente, teniendo en cuenta que para la configuración del despido indirecto es necesario que sea el trabajador quien decida dar por terminado el contrato de trabajo, acto que está revestido de la formalidad de ser motivado, esto es, se requiere la renuncia expresa del trabajador en la cual informe al empleador las razones que dan lugar a dicha dimisión. presupuesto que no se encuentra acreditado, pues no existe elemento demostrativo alguno del cual se pueda inferir que la señora Natalia Andrea Osorio Giraldo fue quien dio por terminado el contrato de trabajo alegando ante su empleador el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Ha de resaltarse que en este litigio no se probaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se dio la finalización del vínculo laboral, pues la actora afirma que nunca le fue entregada carta de terminación del contrato, y sobre este punto, la señora Ángela Yaneth Restrepo Garcés, única testigo presentada por la activa y quien fue su compañera de trabajo, refirió que desconoce si la clínica envió notificación de que iba a cerrar o a terminar los contratos, aclarando que ella trabajaba con un outsourcing y no directamente con la clínica, pero que tiene entendido que no les finalizaron contrato, de ahí que la deponente no ofrece ninguna certeza en relación a la forma en que se hubiera finiquitó el vínculo laboral de la pretensora.

Adicionalmente, tampoco fue clara la demandante al rendir interrogatorio de parte, pues si bien señaló que iba a trabajar casi gratis y que se fue porque no le estaban pagando salarios y prestaciones, no supo precisar el momento desde el cual se empezaron a presentar esos incumplimientos del empleador ni el momento en que dejó de prestar el servicio, dando a entender que fue ella quien decidió irse, no obstante, no presentó renuncia motivada al empleador.

En igual sentido, se advierten inconsistencia entre la versión de la gestora del proceso y lo afirmado en el escrito de demanda, pues se indicó en el hecho 5.7,

que se presume que el despido operó el 31 de octubre de 2018, fecha en la cual la demandante recibió una carta autorizándole trabajo en casa, manifestación de la cual se desprende que ni siquiera la actora tiene conocimiento cierto de la fecha hasta la cual prestó servicios, falencia probatoria que impide se tenga convicción de la fecha final de la relación laboral.

Ahora bien, se hace referencia en el escrito inaugural a que la actora en los últimos días estuvo realizando trabajo en casa, circunstancia que tampoco supo dilucidar la demandante en el interrogatorio y que en todo caso, se encuentra en contravía de lo afirmado por la testigo, quien declaró que la accionante estuvo en la clínica hasta el cierre de la misma, el 31 de octubre de 2018 más o menos. En este contexto, no es posible determinar, si la terminación del vínculo se dio antes o después del 31 de octubre de 2018, si para dicha data la actora se encontraba bajo la modalidad de trabajo en casa y desde cuándo o si dicha modalidad se dio después del 31 de octubre, cuando se cierra la clínica, máxime que incluso la citada testigo Ángela Yaneth Restrepo Garcés adujo que tenían entendido que iban a reabrir la clínica y solo hasta diciembre de 2018 cuando vieron que no fue así, se retiraron y se finalizó el contrato.

De consiguiente, no era posible una decisión distinta a la adoptada por la funcionaria de primer grado, en el sentido de desestimar la pretensión de reconocimiento de la indemnización por despido indirecto, siendo procedente, confirmar la sentencia fustigada.

Sin costas en esta instancia, por cuanto las mismas no se causaron.

3.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:


1.- Se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral de Circuito de Medellín, el 27 de septiembre de 2023, en el proceso ordinario instaurado por la señora NATALIA ANDREA OSORIO GIRALDO en contra de la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. -ESIMED S.A.


2.- Sin costas en esta instancia.


3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO