

TEMA: DECISIÓN JUDICIAL / CARGA PROBATORIA- Debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. / **CAUSA JUSTA PARA QUE CULMINE LA RELACIÓN LABORAL-** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. / **ESTADO DE GESTACIÓN-** Sujeto de especial protección constitucional elevándola al nivel de personas en estado de indefensión./

TESIS: (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo, y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (...). (...) La jurisprudencia, ha establecido, respecto a la misiva de terminación del vínculo lo siguiente: “En cuanto al tercer punto que tiene que ver con la obligación establecida en el párrafo del art. 7° del D.2351/1965 que reza: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos», lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.”. (...) (...) La Sala Laboral expresó (sentencia 29410 del 6 de marzo de 2007: “la subordinación «[...] no implica malos tratamientos ni falta de respeto, pues las relaciones con los trabajadores deben estar gobernadas por el absoluto respeto al trabajador y a su dignidad personal, lo que se constituye en una obligación patronal (art. 57 numeral 4° C.S.T.)»).

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 30/05/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, treinta (30) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310500120150168101, promovido por la señora **LAURA FERNANDA CARTAGENA BEDOYA** en contra del señor **NICOLÁS PÉREZ RODRÍGUEZ**, con el fin resolver el recurso de alzada interpuesto en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín el Catorce (14) de septiembre del año dos mil diecisiete (2017).

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **140**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, la señora Laura Fernanda Cartagena Bedoya solicitó se declarara que la terminación de la relación laboral que sostuvo con el señor Pérez Rodríguez fue por despido indirecto en atención a las acciones desplegadas de acoso en su contra haciéndose acreedora a la indemnización correspondiente, junto con la sanción del artículo 239 numeral 3 del C.S.T. por encontrarse en estado de embarazo cuando ello acaeció, así como los intereses legales o la indexación de manera subsidiaria, el pago del 50% del costo del tratamiento recibidos por su alteración en salud, y la sanción del artículo 65 del C.S.T.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, expuso que inició a laborar con el accionado desde el 3 de diciembre del año 2014, mediante un contrato verbal a término indefinido en el cargo de asesora de ventas en los establecimientos de comercio denominados: “Perfumerías Corps”, con las funciones de abrir y cerrar los locales, vender los productos, cobrar a los clientes, manejar caja, organizar perfumes y hacer inventario, con una asignación salarial de \$734.782 mensuales. Narró que el 7 de mayo de 2015 notificó a su empleador su estado de embarazo y desde dicha fecha fue objeto de acoso y tratos indignos que pusieron en riesgo su estado de salud y el de su hijo al imponer nuevas funciones que requerían esfuerzo físico, pues se le ordenó el desplazamiento entre otras sedes, así como la presentación de certificados sobre los horarios de las citas médicas. Expuso, que se revocó autorización o permiso para arribar a laborar más tarde en razón de sus estudios y se le exigió movilizar cajas de los productos que se vendían en la tienda. Comentó que a razón de tal situación sufrió un lumbago con incapacidad por varios días, así como cefaleas que originaron incapacidades constantes. Expuso que denunció ante el Ministerio del Trabajo, las acciones de acoso de su empleador el 10 de julio de 2015, ordenándose al demandado realizar el trámite respectivo con el comité de convivencia laboral y el 3 de agosto de 2015 se realizó audiencia de conciliación sin arribar a acuerdo alguno. Arguyó que consecuente a dicha situación acudió a citas psicológicas de tipo particular. Para el 20 de agosto del año 2015 tuvo nuevamente audiencia ante el ministerio del Trabajo sin acuerdo alguno y el 27 de agosto 2015 recibió la liquidación final de prestaciones sociales.

Admitida la demanda y notificada, se dio respuesta al libelo gestor así:

Se aceptó la existencia de la relación laboral, precisándose que fue pactada mediante contrato escrito a término indefinido en el cual, se pactaron las cláusulas que lo regían. Explicó que la función para la cual, fue contratada fue de asesora de ventas, pero negó todo lo relacionado con algún tipo de acoso, pues enunció que no se le dieron nuevas funciones de las que ya tenía desde el inicio de la relación laboral, en donde no se puso en riesgo la salud de la trabajadora ni la del bebé en camino, no existió trato discriminatorio y se atacaron las recomendaciones médicas. Negó la existencia de un lumbago como consecuencia de las actividades propias de la relación laboral, e indicó que las cefaleas correspondían a situaciones tensionales de la trabajadora al encontrarse en disgusto por su estado de embarazo. Comentó que se dio cumplimiento a la orden dada por el Ministerio, pero la trabajadora no realizó queja alguna ante el comité de convivencia, pues inicialmente la señora Laura Fernanda Cartagena también radicó queja en contra de la señora Luisa Agudelo. Corrigió que la fecha de conciliación ante el Ministerio fue el 20 de agosto del año 2015, momento para el cual, ya había culminado la relación laboral entre las partes, incluso, se le dio la oportunidad a la trabajadora de reconsiderar la renuncia presentada. Al no obtener respuesta, finalmente canceló las prestaciones sociales. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: “Buena Fe”, “Cobro de lo no debido”, “Inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo del demandado”, “Compensación”, “mala fe del demandante”, “Pago”, “Prescripción”, “Las demás que el juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio”.

En sentencia del catorce (14) de septiembre del año dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada las excepciones de Buena Fe, Cobro de lo no debido, Mala fe del demandante. Condenó al pago de \$367.391 por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y la indexación de este valor al momento del pago, absolviendo de las demás pretensiones invocadas. Fundamentó su decisión en el entendido que la demandante no cumplió con su carga probatoria.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante interpuso recurso de alzada en contra de la providencia de primera instancia, pues consideró que la parte actora si logró probar las justas causas, pues el demandado en el interrogatorio de parte indicó que las razones por las cuales trasladaban a los trabajadores era por necesidad de la empresa, pero la señora Mónica Patricia Cuervo expuso que ella siempre prestó sus servicios en el punto de venta Belén, sin rotar a otros lugares, y que, incluso, no conocía las otras perfumerías. Resaltó que el demandado en la contestación de la demanda argumentó que a los trabajadores se les exigía certificado de hora de ingreso y salida para citas médicas, pero los testigos arribados enunciaron que ello se hacía de manera libre y espontánea, llamó la atención como el *a quo* hizo referencia al testimonio de la señora Sara Moran quien indicó que la demandante se tomaba mucho tiempo en las citas médicas, sin que quede claro por qué sabía ello la testigo pues laboraba en la sede administrativa de Laureles, sin que pudiera saber cuánto tiempo se demoraban en cita la demandante. Explicó que fue objeto de confesión que el demandado cambiara el horario de trabajo después de la notificación del estado de embarazo. Comentó que la señora Mónica Patricia Cuervo es una testigo que trae total credibilidad, pues trabajó directamente con la demandante quien antes de su embarazo siempre estuvo en Caracas y después cada que llamaba a dicho local se le informaba que no estaba con lo que se colige que se dio a razón del embarazo, lo que llevó a la trabajadora a denunciar, y resaltó que el comité de convivencia fue creado tan solo 19 días después de la queja instaurada ante el Ministerio del Trabajo.

Argumentó que se basó la sentencia en las declaraciones contradictorias de la señora Sara Morán a quien no le consta directamente los hechos, pues se refirió sobre la demandante que “*La distinguí una vez que la ví*” sin saber si debía levantar cajas, sus traslados, solo que la veía por una cámara, poniendo por otras razones en entredicho el testimonio de la señora Morán.

Insistió que los perjuicios morales quedaron acreditados con la historia clínica y con la declaración de la señora Mónica quien afirmó sobre el estado de salud y

anímico de la demandante que se vio en decadencia. Solicitó la condena en costas al demandado pues hubo prosperidad en alguna de las pretensiones, y por tanto, petición sea revocada la sentencia en cuanto se absolvió de la indemnización por despido sin justa causa, por los perjuicio morales, y por el pago de la absolución de la indemnización del artículo 239 del C.S.T.

Corrido el traslado para alegar, no se hizo pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si en el caso de marras la relación laboral terminó por un despido indirecto imputable al empleador causándose la indemnización respectiva y si sumado a ello, se da lugar a la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T. con los perjuicios solicitados.

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, y el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo, y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

En voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

La parte demandante, no puede limitarse a enunciar lo pretendido, solicitando se active el principio de la carga dinámica de la prueba, pues ello, depende a la particularidad de cada proceso, en los que, ante la dificultad de la prueba, es posible la inversión de dicha carga a favor del extremo activo, imponiendo a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos que amparen los fundamentos fácticos enunciados. A pesar de ello, no se deja de lado que en un principio es el demandante y no otro, quien sobre sus hombros debe traer al proceso los elementos probatorios que, calificados en conjunto por el fallador, arriben a la concesión de sus pretensiones, para que, de ser el caso, su contra parte, si posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, debatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En el proceso que nos ocupa no cabe duda de la existencia del vínculo que unió a la señora Laura Fernanda Cartagena con el señor Nicolás Pérez Rodríguez, quedando sobre la mesa determinar las causas que dieron origen a la culminación contractual.

El despido indirecto, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible alegar otros motivos con posterioridad.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal b), enuncia las justas causas para que, el empleado, culmine la relación laboral así:

- “1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.*
- 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
- 3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
- 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.*
- 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*
- 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*
- 7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*
- 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

PARAGRAFO. *La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

La jurisprudencia, ha establecido, respecto a la misiva de terminación del vínculo lo siguiente:

*“En cuanto al **tercer punto** que tiene que ver con la **obligación** establecida en el párrafo del art. 7° del D.2351/1965 que reza: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos», lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.”*

De acuerdo a ello, es claro que debe establecerse en el escrito de terminación de la relación laboral, inequívocamente las razones por las cuales se pretende finalizar el vínculo, las cuales, de manera posterior, no puede ser modificadas.

En el caso que nos ocupa, en carta del 5 de agosto del año 2015, la señora Laura Fernanda Cartagena Bedoya indicó a su empleador su voluntad de dar por terminada la relación laboral, exponiendo como fundamento de ello:

“A pesar que mi desempeño laboral y disposición para realizar mis funciones siempre han sido los mejores, desde el 7 de mayo del año en curso, fecha en la cual reporte mi estado de embarazo, he recibido malos tratos de su parte, situación que se agravó e intensificó durante los últimos días.

...

Esta persecución laboral se evidencia en los recurrentes traslados sin ninguna razón objetiva, entre los establecimientos de comercio de su propiedad y la imposición de nuevas funciones que no se compadecen con mi estado de gravidez. Dentro de las nuevas funciones asignadas estaba atender la tienda de Junin, establecimiento de comercio que debía abrir sola, esto implicaba, por supuesto, no solo alzar las rejas metálicas sin ayuda alguna, sino mover objetos pesados por mi propia cuenta, como por ejemplo las cajas en las que vienen los productos para la venta. Adicionalmente Usted me ordenaba que me desplazara del

establecimiento de comercio de su propiedad ubicado en la calle Caracas al almacén ubicado en la calle Junín, de diez a veinte veces diarias, incluso me pedía cubrir a las demás vendedoras de los otros almacenes cuando éstas no podían cumplir con sus funciones y realizar capacitaciones a las nuevas vendedoras que ingresaban a la perfumería, labores que me fueron encomendadas una vez informé de mi estado de embarazo y que nunca había realizado previamente..

Cuando las demás trabajadoras se encontraban enfermas, Usted las enviaba a la casa a descansar, SIN NECESIDAD DE ACUDIR A LA EPS PARA QUE CERTIFICARA SU ESTADO DE SALUD. Esto constituye, evidentemente un trato abiertamente discriminatorio...

Adicional a esto, los comentarios nunca faltaron, tales como, que yo era una bruta, que no cuidaba mi trabajo, y que la Universidad ya no debía ser una prioridad para mí, hasta involucrando compañeras en mi contra e inventando cosas que yo nunca dije, manipulando toda información en mi contra.”.

Es indispensable que la Sala resalte, que si bien la subordinación es un elemento determinante de la relación laboral, sus límites son el honor, la honra, la dignidad y por supuesto, los derechos mínimos del trabajador, a quien como extremo débil de la relación laboral se protege, precisamente para evitar, que en atención a esa facultad organicista y rectora del empleador, se desdibujen los derechos inherentes al ser humano, y más aún en el caso de la señora Cartagena Bedoya de quien no cabe duda, se encontraba en etapa gestante cuando acontecieron los hechos.

La mujer gestante en el ordenamiento jurídico ha sido catalogada como sujeto de especial protección constitucional elevándola al nivel de personas en estado de indefensión, siendo precisamente labor del estado y los particulares su protección, pero, no puede dejarse de lado tampoco, que se trata de una trabajadora que puede desempeñar normalmente las funciones para las que fue contratada, a menos que, desde el punto de vista médico y a razón de su estado, cuente con recomendaciones que deberá sin duda atacar su empleador.

El artículo 5 del artículo 57 del C.S.T. establece como obligación del empleador, guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador y el numeral 2 del artículo 62 ya referenciado, indica que se considera justa causa la violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por lo cual, de manera alguna el trabajador tiene por qué tolerar, los malos tratos de su empleador, por el contrario, la norma otorgó los elementos para, culminar por causa imputable al empleador la relación contractual.

Respecto a ello, la Sala Laboral expresó (sentencia 29410 del 6 de marzo de 2007:

“la subordinación «[...] no implica malos tratamientos ni falta de respeto, pues las relaciones con los trabajadores deben estar gobernadas por el absoluto respeto al trabajador y a su dignidad personal, lo que se constituye en una obligación patronal (art. 57 numeral 4º C.S.T.)».

Recaía inevitablemente en hombros de la parte demandante probar, que el señor Nicolás Pérez Rodríguez incurrió en los malos tratos descritos que la norma tiene, como justa causa para terminar la relación laboral, pues se insiste, no basta con enunciarlos, sino que debe demostrar que existieron para dar pie a la protección pretendida.

Se recibieron en la actividad procesal los testimonios de los señores Mónica Patricia Cuervo Sánchez, Sara Morán Zapata y Andrés Felipe Arango Uribe, sin que ninguno de éstos a lo largo de su declaración expresaran haber sido testigos de los malos tratos que la demandante narra y en los que fundamenta la terminación de la relación laboral, con lo que, es claro que ese punto quedó huérfano de prueba y que tampoco se constata en la documental aportada ni fue objeto de confesión alguna.

Ahora, allegado por la parte accionada se deja ver el acuerdo de voluntades con el que ambos extremos se unieron en la relación contractual, donde se estipula

que la demandante prestaría el cargo de Asesora en Ventas, con el propósito de, entre otros: prestar asesoría a los clientes, cumplir el horario de trabajo, realizar la labor en la ciudad de Medellín inicialmente y en el lugar en que se designe por el empleador, con la posibilidad de ser trasladado. Es aquí pues cuando llama la atención a la Sala que, contrario a lo expuesto en el líbelo genitor, la demandante no tenía un lugar específico para desempeñar las labores, pues se recuerda como previo a su estado de embarazo fue remitida a la sede de Belén, para instruir por un tiempo a la señora Mónica Patricia Cuervo Sánchez, a quien, solo le consta de manera personal y directa lo que aconteció en ese espacio temporal, pues no conocía otras sedes y terminó su relación laboral con el aquí demandado cuando la trabajadora tenía más o menos dos meses de embarazo, por lo que las condiciones en las que se prestó el servicio por la demandante en época posterior, le son desconocidas, pero sí aclaró que los esfuerzos físicos que se realizaban en el establecimiento de comercio eran: abrir una reja, hacer aseo, sacudir, barrer, trapear y desempacar pedidos, lo cual, no traduce un sobre esfuerzo desmedido.

La señora Sara Morán Zapata conoció desde el punto administrativo a la demandante a quien además supervisaba durante el día como a los demás empleados mediante una cámara, informando que las labores que realizaba la señora Laura Fernanda Cartagena no variaron en el momento en que informó su estado de gravidez, sin embargo, sí aclaró que en razón a la demora de la trabajadora en legalizar las incapacidades que eran dadas por los médicos tratantes, se le solicitó informar la hora de salida de las citas médicas, situación, que no tiene prohibición alguna en el ordenamiento jurídico.

Del testimonio del señor Andrés Felipe Arango Uribe se extrae que entre el local de Junín y el de Caracas hay una distancia de una cuadra, siendo algunas veces necesario el desplazamiento de la demandante para cubrir turnos, o llevar “una fragancia” que era requerida en el punto de venta, pero por más reiterativo que fuere la orden de desplazamiento, dicha situación no puede ser considerada como constitutiva de un actuar en contra de la dignidad de la trabajadora o que

mute las condiciones contractuales, pues es algo inherente al carácter impositivo del empleador.

Más allá de la actitud la señora Cartagena Bedoya con su nuevo estado y con la vida que se gestaba en su vientre, no se logró determinar en el marco del proceso, que la el empleador hubiere incurrido en causal alguna descrita en el literal b del artículo 62 del C.S.T. para terminar la relación laboral, pues por más gravosas y fuertes que sean las razones plasmadas en la misiva de terminación del vínculo, la prueba de ellas era imperiosa para la concesión de lo pretendido, y contrario *sensu*, se informaron por los testigos condiciones locativas cómodas y confortantes, sin dejar de lado, que en el cargo de vendedora estar de pie es el común denominador lo que no constituye acoso o va en contra de la dignidad del trabajador, ya que no se observa en la historia clínica recomendación que alegue la imposibilidad de la demandante para ello, pues tan solo se le indica, “*guardar reposo relativo*”, empero, si se tiene como común denominador en las declaraciones el estado de salud fluctuante de la demandante, que no necesariamente era consecuente a una actitud de su empleador.

Ni en la prueba documental aportada, ni tampoco de las declaraciones dadas en el proceso, se puede constatar, como lo dice la recurrente, la veracidad de los dichos de la demandante.

Por el contrario, se constata de la misiva del 5 de agosto el año 2015, la voluntad irrefutable y libre de la trabajadora de dar por terminado el nexo contractual, sin que dicha decisión fuere consecuencia de actuar de su empleador, y el legislador, no prohíbe bajo ningún caso que la mujer gestante a mutuo propio decida terminar la relación laboral que la une, pues ello hace parte del ejercicio de la capacidad de contraer derechos y obligaciones.

Ante la ausencia del actuar dañoso de la demandada, por la inexistencia del nexo causal entre las valoraciones clínicas de la demandante y causa imputable al señor Nicolás Pérez Rodríguez, no es procedente la tasación de perjuicio alguno.

Sobre la absolución de costas en primera instancia, se confirmará la misma, pues la condena impuesta respecto a la sanción del artículo 65 del CST, por el paso del tiempo entre la terminación de la relación laboral y el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, tiene su explicación en la posibilidad que dio el empleador a la señora Cartagena Bedoya de revocar la renuncia presentada y continuar con la relación laboral.

Consecuente a lo anterior, considera la Sala que contrario a lo expuesto por la recurrente, no se logró probar las justas causas que dieron origen al despido indirecto, ni el presunto daño en manos de la pasiva, por lo cual, la sentencia será CONFIRMADA.

Ante la desventura del recurso, se condenará en costas a la parte actora, y a favor de la pasiva en la suma de \$1.160.000.

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

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia recurrida.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte accionante y a favor del accionado en suma de \$1.160.000 en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torre

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De 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: **6ca0a1eba5af8639b9104bf131601cb1850f97cd968fcb859055919e5a6f5668**

Documento generado en 30/05/2023 11:41:34 AM

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