

TEMA: DESPIDO INDIRECTO - 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, imputable al empleador. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare su contrato de trabajo fue terminado por justa causa imputable al empleador y que laboraba horas extras que nunca le fueron reconocidas y pagadas; en consecuencia, se condene a la demandada a reconocer y pagar tal trabajo en tiempo suplementario, el reajuste de las prestaciones sociales, las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST y la indexación. El Juzgado 8° Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia proferida el 5 de septiembre de 2022, absolvió a la demandada tras considerar que en la relación de los hechos endilgados en la carta de terminación del contrato, no se efectuaron señalamientos que apunten a que dichas conductas se configuraron mientras existió la relación laboral (...) el problema jurídico a resolver consiste en determinar si era procedente exonerar a la demandada de la indemnización por despido; si es posible ordenar el pago de trabajo en tiempo suplementario y con ello, reajustar las acreencias legales solicitadas; finalmente verificar la viabilidad de la moratoria del art. 65 del CST.

TESIS: Al respecto se precisa que es la parte actora quien debe demostrar conforme el art. 167 del CGP, no solo que la motivación de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral le fue comunicada al empleador con claridad y precisión, sino que tal determinación estuvo sustentada en hechos que, primero, ocurrieron, y segundo, pueden subsumirse en alguna o algunas de las causales previstas en el lit. b) del art. 7° del Decreto 2351 de 1965, que reformó el art. 62 del CST (CSJ SL 9 ago. 2011 rad. 41490, CSJ SL2412-2016, CSJ SL18344-2016 y CSJ SL14877-2016), es decir, que la causa de su renuncia fue atribuible al empleador, misma que debe aducirse a la terminación (par. art. 62 del CST - CSJ STL4852-2014). Si el trabajador acredita lo anterior, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea por parte del trabajador (CSJ SL 26 jun. 2012 rad. 44155, CSJ SL1514-2018). (...) vale la pena recordar que nuestra legislación procesal ha instituido una serie de obligaciones, derechos, facultades y cargas atribuibles a todos aquellos que forman los distintos extremos que componen la relación jurídico-procesal, por lo que de antemano, quien pretenda acudir ante la administración de justicia en calidad de demandante debe conocer como mínimo, las responsabilidades propias de su condición, lo que se hace necesario para imprimir una mayor seriedad, diligencia y presteza a todos los asuntos conocidos por la jurisdicción. De ahí que no bastaba con que el demandante afirmara que su empleadora incurrió en las causales aducidas en su carta de renuncia sino que debió demostrar en el juicio que ello sí ocurrió; carga probatoria que corría en cabeza de él, al tenor de lo dispuesto en los arts. 164 y 167 del CGP, pero que no cumplió, porque no ejecutó ningún acto tendiente a demostrar tales aspectos, desistió de los testigos peticionados y decretados en su favor y los documentos que aportó no contienen en absoluto los presupuestos mínimos de razonabilidad como para poder tenerlos como idóneos de un incumplimiento por parte de la empleadora en los precisos términos expuestos en su renuncia. Tampoco es jurídicamente posible verificar el incumplimiento y la ocurrencia de las causantes endilgadas a la empleadora con las manifestaciones elevadas por Esteban Zuluaga, en su declaración de parte, porque el interrogado no puede alegar como prueba su propio dicho, ni construir su propia

prueba; este medio probatorio solo puede tenerse como confesión, en los términos dispuestos en el art. 191 del CGP, es decir, acredita hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, mas no los que se aducen por la misma parte (CSJ SL, 24 jun. 2009 rad. 34839, CSJ SL, 28 ago. 2012 rad. 39595, CSJ SL9149-2017 y CSJ SL969-2019). Con lo hasta aquí referido, como lo que afirme la parte demandante no puede ser tenido en cuenta como un medio de convicción válido para acreditar los hechos debatidos por esa misma parte en el proceso, la Sala concluye que la renuncia del ex trabajador no cumple las condiciones legales y jurisprudenciales como para considerar que las determinaciones allí señaladas son imputables al empleador, tampoco se observan hechos concretos ni las infracciones sistemáticas esgrimidas de manera genérica, entendiéndose con ello que deben ser regulares, periódicas o continuas y que apunten a demostrar que el empleador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir (CSJ SL9660-2014). Finalmente, en cuanto al pago del trabajo suplementario; de antaño tiene establecido por la Corte Suprema de Justicia, que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra dejado de pagar es a la parte actora (CSJ SL 23 mayo. 2000 rad. 13678, CSJ SL 20 oct. 2005 rad 24.798, CSJ SL 14 jul. 2009 rad. 34.625 y CSJ SL7578-2015). Carga que tampoco pudo probar en el proceso. Por lo que se lleva a confirmar la decisión absolutoria de la a quo.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 09/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN. 05 001 31 05 **008 2020 00243** 01
DEMANDANTE: ESTEBAN ZULUAGA CALDERÓN
DEMANDADA: LUBRICANTES DE CLASE MUNDIAL SAS

Medellín, nueve (9) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante respecto de la sentencia proferida el 5 de septiembre de 2022, por el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare su contrato de trabajo fue terminado por justa causa imputable al empleador y que laboraba horas extras que nunca le fueron reconocidas y pagadas; en consecuencia, se condene a la demandada a reconocer y pagar tal trabajo en tiempo suplementario, el reajuste de las prestaciones sociales, las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST y la indexación (pág. 4 arch. 1 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que laboró para la demandada entre el 11 de diciembre de 2018 y el 3 de septiembre de 2019, sin embargo dada la modalidad contractual de plazo fijo a inferior a un año, el

mismo vencía el 11 de diciembre de 2019; desempeñó el cargo de Técnico de Lubricación con un salario de \$1.297.032; el 3 de septiembre de esa anualidad dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable a su empleador a raíz del incumplimiento grave de las obligaciones del empleador por modificar en forma unilateral las condiciones laborales, no reconocer los recargos por horas extras, abusar de las condiciones laborales, recibir malos tratos y por uso indebido de su información académica y/o profesional a través de la adulteración y uso de la misma; la jornada laboral que cumplía era de 9 horas de lunes a viernes y 3 horas los sábados, por ende efectuó 235 horas extras que nunca le fueron reconocidas (págs. 1-4 arch. 1 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Previa subsanación, la demanda fue admitida mediante auto del 17 de marzo de 2021 ordenándose la notificación y traslado a la demandada (arch. 9 C01) quien contestó con oposición a lo pretendido bajo el argumento de que el salario del demandante era de \$1.200.000 mensuales, más \$97.032 de subsidio de transporte; que nunca manifestó los motivos que lo llevaron a terminar la relación laboral porque indicó unas presuntas circunstancias, pero no los móviles para que ocurrieran dichas circunstancias, en todo caso nunca abusó ni modificó las condiciones laborales aunado a que el trabajo en tiempo suplementario nunca fue autorizado y no corresponde a la realidad acontecida, dado que el horario pactado era de lunes a viernes de 6:30 a. m. a 4:30 p. m. con una hora para tomar alimentos y descanso y los sábados era de 8 a. m. a 11 a. m..

Agregó que el demandante no presentó queja alguna en vigencia de la relación laboral con ocasión de haber recibido malos tratos, al contrario, el trabajador siempre actuó de mala fe al relacionar más horas de las que laboraba y que no estaban autorizadas y se negó deliberadamente a practicarse el examen de retiro. Propuso como excepciones de mérito las de cobro de lo no debido, enriquecimiento injustificado, buena fe del demandado, mala fe del demandante, abuso del derecho e inexistencia de la obligación. También propuso una excepción previa que, a la postre, fue desistida (archs. 11, 14, 21 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 8º Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia proferida el 5 de septiembre de 2022, absolvió a la demandada tras considerar que en la relación de los hechos endilgados en la carta de terminación del contrato, no se efectuaron señalamientos que apunten a que dichas conductas se configuraron mientras existió la relación laboral; en todo caso, no se demostró que la demandada incurriera en alguna de las citadas causales pues no existen medios probatorios de los cuales se pueda advertir que hubo modificaciones o abuso en las condiciones laborales, máxime cuando en los eventos en los que se pretendió cambiar la relación contractual, el demandante en uso de su facultad discrecional no lo aceptó; y nunca le cambiaron el lugar para el desarrollo de sus funciones ni el horario de trabajo.

Agregó que el demandante no causó las horas extras alegadas pues no las probó con suficiencia dado que solo se cuenta con lo indicado en la declaración de parte y en la relación de horas aportadas con la demanda; además confesó no haber radicado denuncias de acoso laboral por los supuestos malos tratos recibidos del representante legal de la demandada; y no existe prueba de que en verdad se le hubieran efectuado adulteraciones a su hoja de vida para que la demandada accediera a uno de los contratos del metro, ni de que el demandante haya interpuesto alguna denuncia ante la Fiscalía para la investigación de la conducta que endilgó a su empleadora (archs. 22, 23 C01).

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 12 de abril de 2023 se admitió el grado jurisdicción de consulta y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, pero solo presentó alegaciones la demandada insistiendo en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda (archs. 2, 3 C02).

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de

consulta, y de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si era procedente exonerar a la demandada de la indemnización por despido; si es posible ordenar el pago de trabajo en tiempo suplementario y con ello, reajustar las acreencias legales solicitadas; finalmente verificar la viabilidad de la moratoria del art. 65 del CST.

Indemnización por terminación del contrato – despido indirecto: Al respecto se precisa que es la parte actora quien debe demostrar conforme el art. 167 del CGP, no solo que la motivación de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral le fue comunicada al empleador con claridad y precisión, sino que tal determinación estuvo sustentada en hechos que, primero, ocurrieron, y segundo, pueden subsumirse en alguna o algunas de las causales previstas en el lit. b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965, que reformó el art. 62 del CST (CSJ SL 9 ago. 2011 rad. 41490, CSJ SL2412-2016, CSJ SL18344-2016 y CSJ SL14877-2016), es decir, que la causa de su renuncia fue atribuible al empleador, misma que debe aducirse a la terminación (par. art. 62 del CST - CSJ STL4852-2014). Si el trabajador acredita lo anterior, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea por parte del trabajador (CSJ SL 26 jun. 2012 rad. 44155, CSJ SL1514-2018).

No fue objeto de discusión que el demandante fue contratado el 11 de diciembre de 2018 para desempeñarse en el cargo de Técnico de Lubricación en la ciudad de Medellín, a cambio de un salario de \$1.200.000 con derecho al pago de trabajo suplementario o de horas extras, horas nocturnas, festivos y dominicales (págs.. 12-17 arch. 1, págs. 60-64 arch. 13 C01).

Tampoco se debatió que el vínculo terminó el 3 de septiembre de 2019 en forma voluntaria por parte del demandante, así se desprende del *comprobante para pago de liquidación*, de la carta de renuncia presentada ese día y de la aceptación de la misma efectuada por el mencionado Gerente, el día 12 del mismo mes y año (págs. 8-11 arch. 1, págs. 79, 80 arch. 13 C01). En la mencionada carta, Esteban Zuluaga tomó la decisión en los precisos términos que a continuación se exponen, todos como motivos imputables al empleador:

«1) Modificación unilateral de condiciones laborales.

- 2) Abuso de las condiciones laborales.
- 3) No reconocimiento, ni cancelación oportuna de recargos por horas extras.
- 4) Malos tratos de índole laboral.
- 5) Uso indebido de mi información académica y/o profesional a través de la adulteración y uso de la misma; razón por la cual estoy evaluando la interposición de acciones legales una vez concluya labores de indagación preliminar.

Por estas razones y otras que se vienen presentando al interior de la empresa es que he decidido dar por terminado el contrato que se viene ejecutando, atribuyendo la responsabilidad de dicha terminación a usted y a la empresa que representa, en lo que se ha denominado en el campo laboral como un despido indirecto, puesto que las condiciones que se han propiciado para el desarrollo de la función tornan imposible la continuación de la ejecución de mi actividad laboral en condiciones dignas».

Frente a este escrito, la testigo Paola Isabel Willer Villadiego, actual Gerente Administrativa de la demandada, sostuvo que tuvo conocimiento del contenido del mismo, toda vez que el demandante lo presentó, luego de que se habían finalizado las funciones del Metro de Medellín, en donde el demandante prestaba servicios como Técnico, pero como el contrato de él iba hasta diciembre, la empresa decidió que lo iba a asociar por 10 ó 15 días a una parada de mantenimiento en Monte Líbano y que para ese desplazamiento le cubriría todo el tema de viáticos y demás gastos, lo cual le fue notificado por correo electrónico, pero Esteban Zuluaga se negó y por eso presentó la renuncia, pero ya aduciendo unos motivos totalmente distintos con los que argumentó que le estaban cambiando las condiciones de trabajo.

Señaló la testigo que lo anterior le consta, porque ella fue quien le asignó las funciones al demandante en el Metro de Medellín debido a que en ese momento tenían un contrato vigente allí, por lo que ella al inicio de la suscripción de los contratos de trabajo le explicó verbalmente a él, a otro trabajador Técnico llamado Alfonso, quien prestó servicios en el mismo sitio que Esteban, y al Presidente de la compañía en las Oficinas de San Fernando Plaza de Medellín, que no los podía tener específicamente en una sola planta, como por ejemplo la del Metro de Medellín, porque en el momento en el que dicha planta no tuviera contrato por ser de corto tiempo, había que cancelarles la relación laboral, así que, para poderles dar continuidad en el trabajo los técnicos debían estar ejecutando labores dentro de los contratos que tuviera la compañía, pues no era conveniente limitarles el contrato de trabajo para hacer funciones exclusivamente para un solo cliente.

La declarante agregó que, al ser la encargada del área administrativa de todo el personal, ella le pasó la renuncia al área jurídica para que ellos resolvieran y tomaran la decisión correspondiente, motivo por el cual, ella les comunicó que las condiciones iniciales de trabajo nunca se le cambiaron al

demandante en cuanto al salario y lugar de trabajo pactados en el contrato de trabajo, dado que no fue cambiado de ciudad ni se le modificó el horario (archs. 29, 34 C01).

Así las cosas, aun cuando se aceptó dicha renuncia, la empleadora la tomó *«como una terminación unilateral del contrato de trabajo por voluntad libre y expresa del trabajador, más no como una terminación unilateral de parte del trabajador por justa causa atribuible al empleador»*; ello por cuanto en la reseñada comunicación del 12 de septiembre de 2019, le respondió al demandante que como no expuso de manera concreta los supuestos de hecho y de derecho que motivaron su renuncia, no le permitió a la empresa establecer con claridad a qué se refieren tales afirmaciones, pues nunca se recibió queja alguna por parte del trabajador en contra de funcionarios de la compañía por malos tratos, ni se le trasladó de cargo, no se le modificaron ni sustituyeron funciones que no fueran acorde o idóneas con su formación y/o experiencia y tampoco fue trasladado a otro lugar de trabajo o reducida su remuneración.

Como se puede observar, en efecto, el demandante no señaló en forma clara y precisa en su renuncia cuál fue la modificación realizada a sus condiciones laborales, ni cuáles fueron los hechos con los cuales consideró que hubo un abuso y mal trato por parte del empleador, y en la demanda tampoco fue relatado con detalle, a qué se debió la formulación de esas 5 causales que se limitó a transcribir; frente a lo que se debe advertir que es requisito formalmente indispensable que la causa del finiquito se enuncie en el preciso momento de la terminación de la relación laboral, sin que sea válido que posteriormente se aduzcan nuevas circunstancias que motivaron la ruptura, ya que así lo dispone el parágrafo del art. 62 del CST.

En todo caso y en gracia de la discusión, si se analiza cada una de las causales estrictamente expuestas por el demandante en su comunicado, se arriba a la misma conclusión del *a quo* relativa a que no probó ninguna, por lo siguiente:

«1) Modificación unilateral de condiciones laborales.»

Como se acreditó, el demandante fue contratado como Técnico de Lubricación y según la certificación laboral expedida el 12 de marzo de 2019, dentro de sus funciones estaba el desarrollar el programa diario de lubricación preventiva y predictiva en los componentes cuya condición de lubricación se

puede monitorear por análisis de laboratorio, termografía y vibraciones, generar y documentar las órdenes de trabajo para el programa de lubricación (pág. 17 arch. 1 C01).

Al respecto, el demandante señaló en el interrogatorio de parte que hubo cambios en su contrato que estaban fuera de lo pactado inicialmente, es decir, se le estaba exigiendo un cambio de horario porque era de 7 a. m. a 5 p. m. pero a partir del 24 de junio (sin indicar el año) se le envió la modificación del horario vía *whatsapp* para ser cumplido el día siguiente a las 11 p. m. en la estación San Antonio del Metro, por ende como *no había un preturno* se le estaban cambiando todas sus condiciones laborales porque desde el principio habían pactado que le deberían informar con previo aviso; no obstante afirmó que a pesar de no haber aceptado esa modificación de turno, no fue obligado a cumplirlo.

Sostuvo que el Ingeniero Felipe siempre buscaba asignarle labores después de las 5 p. m. y que siempre quería que regresara a las 11 p. m. para trabajar hasta las 2 a. m., motivo por el que reclamó a través de correo electrónico con un documento denominado “*carta de inconformidad laboral por cambio de horario*” en donde manifestó que no estaba de acuerdo con el cambio de las condiciones laborales; sin embargo, ese documento no fue aportado con la demanda.

Indicó que otro cambio de condiciones fue el relacionado con que no le dieran permisos en horas comunes por haber laborado horas extras, pues el acuerdo que se hizo era que si laboraba horas extras a cambio podía tener horas en permiso, pero llegó un tiempo en el que a pesar de haber hecho tiempo extra no le dieron el permiso solicitado, con la justificación de que, por el contrario, debía horas de trabajo.

Agregó que también le cambiaron las condiciones inicialmente pactadas porque lo contrataron como Técnico de Lubricación para desarrollar la lubricación diaria preventiva y predictiva de los componentes del metro en la sede Bello, monitoreando los análisis de laboratorio, termodinámica y vibraciones; sin embargo, luego le pidieron que tomara muestras en lugares que quedaban fuera de su punto de trabajo así que debía trasladarse a Girardota, pagando su propio transporte o yéndose a pie, de manera que estaba haciendo funciones de Técnico, Tecnólogo y de Ingeniero, porque tanto el

Ingeniero Felipe como su líder Yessid, le pedían cumplir funciones adicionales y que estaban por encima de su cargo de Técnico, como por ejemplo realizar un análisis que debía hacerlo un Tecnólogo, también debía realizar instructivos y ubicaciones, lo que debe hacer un Ingeniero, mientras que él como Técnico solo debía efectuar la toma de muestras, más no su análisis y demás, por ende, debía entregarle un reporte diario al Ingeniero Felipe con todas estas actividades (archs. 29, 31 C01).

La testigo Paola Isabel Willer Villadiego, Gerente Administrativa de la demandada, además de lo relatado anteriormente sostuvo que la empresa no obligó al demandante a desplazarse a Monte Líbano, y que, no era la primera vez que él se negaba a ejecutar funciones o labores en horarios distintos a los pactados, pues hubo dos ocasiones en que se le solicitó ello, y siempre tuvo la oportunidad de negarse a hacerlo, porque nunca se le constriñó a realizar las funciones que no quería (archs. 29, 34 C01).

De esta manera, la parte demandante no corrió con la carga probatoria establecida en los arts. 154 y 167 del CGP para acreditar que en efecto le cambiaron las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, y en qué sentido, pues aun cuando se allegó documento contentivo de un correo electrónico denominado “*inconformidad laboral*” que envió al Ingeniero Felipe Albarracín el 24 de junio, aparentemente del año 2019, ya que no es legible la fecha de envío, en donde señaló que hasta ese día a las 9:23 p. m. se le envió la programación de las actividades de lubricación en el área de infraestructura, para efecto de desarrollarlas entre el 25 y 27 de junio y que no estaba de acuerdo porque conllevaba el desplazamiento a distintos sitios de trabajo hasta altas horas de la madrugada (pág. 21 arch. 1 C01); lo cierto es que el demandante confesó que nunca desempeñó esas funciones y que tampoco aceptó el cambio de horarios, sin que hubiera recibido algún memorando o llamado de atención por su no aceptación, por tanto, el presunto cambio en las condiciones nunca se materializó, por su propia decisión.

Además, la mencionada testigo, solicitada por la parte demandada, sostuvo que las funciones de Esteban estaban relacionadas con todo lo que tenía que ver con la lubricación del Metro de Medellín, lo que se encuentra acorde con la reseñada certificación aportada con el libelo introductor, sin que el demandante hubiera desvirtuado tales afirmaciones; y, en todo caso, se itera que según el material probatorio aquí reseñado, él nunca admitió hacer otro

tipo de oficio, ni desempeñar funciones en horario distinto al pactado y mucho menos, cambiar el lugar en donde prestaría los servicios, y tampoco demostró que fue objeto de constreñimiento alguno por parte del empleador para ejecutar otra labor, con la precisión de que desistió de los 3 testigos que le fueron decretados en su favor (archs. 29, 33 C01).

«2) Abuso de las condiciones laborales.»

«4) Malos tratos de índole laboral.»

Frente a estas 2 causales, el demandante señaló en el interrogatorio de parte que presentó la renuncia dado que no le estaban dando los preturnos por lo que presentó documentos informando su inconformidad y a partir de allí, como no hizo lo que le pedían, recibió malos tratos y acoso por parte del Ingeniero Felipe, al indicar que era un mal trabajador y que estaba indisponiendo al grupo de trabajo contaminando el ambiente, pero nunca le presentaron llamados de atención, además un día el mencionado ingeniero, le indicó en las vías del metro donde prestaba sus servicios, que si no aceptaba las condiciones ofrecidas, que se fuera.

Empero, aun cuando sostuvo que sí hubo un cambio de actitud por parte del Ingeniero Felipe, quien estaba ejerciendo presión en su contra y lo estaba enviando a hacer mantenimientos él solo, esa situación no fue acreditada, pues el mismo demandante admitió no haber interpuesto denuncia por acoso laboral, lo cual también fue confirmado por el representante legal en su interrogatorio de parte, al señalar que nunca tuvo conocimiento de alguna reclamación relacionada con presuntos abusos o malos tratos y tampoco el líder encargado de informó al respecto, solo tuvo conocimiento de la inconformidad del demandante relacionada con cambios de funciones o de prestar servicios en un horario distinto al que le fue establecido como Técnico, pero en todo caso, el ex trabajador nunca aceptó tal situación (archs. 29-32 C01).

También la testigo Paola Isabel Willer Villadiego, Gerente Administrativa de la demandada, sostuvo que nunca tuvo reporte alguno relacionado con quejas o reclamos efectuados por el demandante por presuntos malos tratos. De manera que nuevamente, estas 2 causales quedan sin sustento probatorio por parte de quien tenía la carga de acreditarlas, pues no se logra vislumbrar cuál fue el abuso de las condiciones laborales en el que incurrió la empleadora,

ni cuáles fueron los malos tratos recibidos por parte del inmediato superior jerárquico de Esteban Zuluaga.

«5) Uso indebido de mi información académica y/o profesional a través de la adulteración y uso de la misma; razón por la cual estoy evaluando la interposición de acciones legales una vez concluya labores de indagación preliminar.»

Frente a esta situación, el demandante señaló en el interrogatorio de parte que le habían falsificado los documentos que se encontraban en su hoja de vida y experiencia laboral, empero, a pesar de que la demandada le pidió que explicara más al respecto, en la mencionada diligencia solo indicó que ello había ocurrido para mantener un contrato millonario con el Metro de Medellín y que de ello se dio cuenta, cuando le dieron respuesta a unos derechos de petición que elevó cuando estaba buscando otro trabajo, motivo por el cual presentó las denuncias ante la Fiscalía; no obstante, dentro del juicio no allegó soporte de lo dicho y simplemente adujo que no le había podido entregar esos documentos a sus apoderados para que los presentaran en la demanda.

En este punto, vale la pena recordar que nuestra legislación procesal ha instituido una serie de obligaciones, derechos, facultades y cargas atribuibles a todos aquellos que forman los distintos extremos que componen la relación jurídico-procesal, por lo que de antemano, quien pretenda acudir ante la administración de justicia en calidad de demandante debe conocer como mínimo, las responsabilidades propias de su condición, lo que se hace necesario para imprimir una mayor seriedad, diligencia y presteza a todos los asuntos conocidos por la jurisdicción. De ahí que no bastaba con que el demandante afirmara que su empleadora incurrió en las causales aducidas en su carta de renuncia sino que debió demostrar en el juicio que ello sí ocurrió; carga probatoria que corría en cabeza de él, al tenor de lo dispuesto en los arts. 164 y 167 del CGP, pero que no cumplió, porque no ejecutó ningún acto tendiente a demostrar tales aspectos, desistió de los testigos peticionados y decretados en su favor y los documentos que aportó no contienen en absoluto los presupuestos mínimos de razonabilidad como para poder tenerlos como idóneos de un incumplimiento por parte de la empleadora en los precisos términos expuestos en su renuncia.

Tampoco es jurídicamente posible verificar el incumplimiento y la ocurrencia de las causantes endilgadas a la empleadora con las

manifestaciones elevadas por Esteban Zuluaga, en su declaración de parte, porque el interrogado no puede alegar como prueba su propio dicho, ni construir su propia prueba; este medio probatorio solo puede tenerse como confesión, en los términos dispuestos en el art. 191 del CGP, es decir, acredita hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, mas no los que se aducen por la misma parte (CSJ SL, 24 jun. 2009 rad. 34839, CSJ SL, 28 ago. 2012 rad. 39595, CSJ SL9149-2017 y CSJ SL969-2019).

Con lo hasta aquí referido, como lo que afirme la parte demandante no puede ser tenido en cuenta como un medio de convicción válido para acreditar los hechos debatidos por esa misma parte en el proceso, la Sala concluye que la renuncia del ex trabajador no cumple las condiciones legales y jurisprudenciales como para considerar que las determinaciones allí señaladas son imputables al empleador, tampoco se observan hechos concretos ni las infracciones sistemáticas esgrimidas de manera genérica, entendiéndose con ello que deben ser regulares, periódicas o continuas y que apunten a demostrar que el empleador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir (CSJ SL9660-2014), pues se reitera, Esteban Zuluaga no desplegó ningún esfuerzo para acreditar las causales aducidas y por tanto, no pueden alegarse como válidas para afirmar que son situaciones imputables al empleador y con ello habilitar la terminación del vínculo por parte del trabajador en búsqueda del pago resarcitorio de una indemnización por despido indirecto al tenor de lo dispuesto en el art. 64 del CST.

Lo anterior se afirma, porque la última causal que queda pendiente por analizar, tampoco fue acreditada y con ella es posible también despachar desfavorablemente el otro problema jurídico expuesto, relativo a la remuneración del trabajo presuntamente realizado en tiempo suplementario, como a continuación se explica:

«3) No reconocimiento, ni cancelación oportuna de recargos por horas extras.»

Antaño tiene establecido por la Corte Suprema de Justicia, que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a

quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra dejado de pagar es a la parte actora (CSJ SL 23 may. 2000 rad. 13678, CSJ SL 20 oct. 2005 rad 24.798, CSJ SL 14 jul. 2009 rad. 34.625 y CSJ SL7578-2015).

El demandante señaló en su libelo introductor que la jornada laboral que cumplía era de 9 horas de lunes a viernes y 3 horas los sábados, sin indicar el horario exacto; empero en el interrogatorio de parte sostuvo que presentó la renuncia porque no le estaban pagando todas las horas extras, pues el horario era de lunes a viernes de 7 a. m. a 5 p. m. y los sábados de 7 a. m. a 12 m., siempre con una hora de almuerzo de 12:30 m. a 1:30 p. m.; dijo que nunca permitió que le impusieran horarios de trabajo en la noche, así que admitió no haber trabajado en horas nocturnas, y que no tuvo llamados de atención por eso; no obstante, más adelante informó que Pedro Felipe Albarracín Patiño, era quien exigía que se fueran a prestar los servicios en la noche, porque estaba al mando y era quien daba las órdenes en su momento de trabajar horas extras, por ende, alguna vez salió de prestar servicios en el metro y se fue con el Ingeniero Felipe a su oficina en donde permanecieron hasta las 9 p. m., sin indicar cuándo sucedió ello.

Al preguntársele que desde cuándo empezó a trabajar en jornada suplementaria o de horas extras, titubeó y simplemente dijo que en varias ocasiones se le pedía prestar servicios por fuera del metro, pero que no tiene muy claro si eran horas nocturnas o no; posteriormente adujo que desde que inició a trabajar hizo horas extras y por eso solicitó en su momento el pago, pero nunca se las cancelaron. Luego, al ser preguntado acerca de si recuerda cuántas horas extras le quedaron debiendo a la terminación del vínculo, indicó que no recordaba muy bien pero que al parecer eran unas 38 o 48 horas, posteriormente se contradijo al señalar que nunca le habían pagado horas extras, sino que ello ocurrió solo con la liquidación final de prestaciones sociales porque exigió el pago de las mismas. A continuación, sostuvo que la cantidad de horas extras que hubiera ejecutado variaba porque no era siempre el mismo número, ya que a la semana siempre hacía un promedio de 2 ó 4 horas extras.

Ahora, en la aceptación de la carta de renuncia el representante legal de la demandada, informó al demandante que él ya había compensado algunas horas y por lo tanto, solo se podían reconocer 8 horas extras en la liquidación. Esta misma persona en su interrogatorio de parte, indicó que a Esteban no le

era exigido laborar horas extras, pues si ello ocurría, era ocasionalmente, no se daba de manera constante, dado que dependía de lo solicitado por parte de los clientes y su horario era de 7 a. m. a 4 p. m con una hora de almuerzo; incluso sostuvo que al demandante se le pidió en una ocasión que prestara servicios en un horario distinto al que le fue establecido como Técnico y no aceptó, además, en vigencia de la relación laboral nunca presentó reclamación alguna para el pago de horas extras, en todo caso, señaló que la empresa realizó las verificaciones respectivas con recursos humanos para el momento de la terminación del vínculo, con el fin de saber cuántas horas extras se generaron en favor del ex trabajador (archs. 29, 32 C01).

Frente a esta prueba, nótese que la apoderada de la parte actora al formular las preguntas no ejecutó en forma correcta la técnica procesal adecuada con la que se practican este tipo de pruebas, ya que no formuló las preguntas necesarias, certeras y válidas con el fin de obtener de sus respuestas alguna confesión que favoreciera al demandante, que es el objetivo principal de este medio probatorio y así eventualmente lograr desentrañar si reconocía o no deber todas las horas extras que se relacionaron en las pruebas traídas con la demanda que fueron elaboradas por el mismo demandante.

Por otra parte, el actor desistió de los 3 testigos que le fueron decretados en su favor (archs. 29, 33 C01); mientras que la declarante Paola Isabel Willer Villadiego, peticionada por la parte demandada y quien labora como Gerente Administrativa, sostuvo que para que el demandante pudiera ejecutar servicios en tiempo suplementario, debía tener una aprobación; dijo que en algún momento el ex trabajador solicitó el pago de horas extras de unos meses atrás, pero a ella nunca le llegó el correo ni el reporte de que él hubiera trabajado en tiempo adicional, ni que existiera la aprobación para hacerlo, respecto de lo que aclaró que siempre tenía conocimiento frente al horario de los trabajadores por ser la encargada del área administrativa de todo el personal, y revisaba la hora de ingreso y salida por día, con el fin de verificar si se están generando horas extras, de ser así, le solicita a la persona respectiva que le indique quién le aprobó extenderse en su horario y por lo general, siempre le muestran los listados aprobados por el Ingeniero Felipe u otro funcionario, en el formato establecido para ello. Informó que el horario de Esteban Zuluaga era de 6:30 a. m. a 4: 30 p. m. de lunes a viernes con una hora de almuerzo acordada con el líder de las funciones, y los sábados de 8 a. m. a 11 a. m., pero desde las oficinas ubicadas en el Edificio San Fernando Plaza de Medellín, no en la planta

- Metro, porque ese día solo se hacían funciones administrativas relacionadas con el contrato o la planilla.

Explicó que en el Edificio San Fernando Plaza hay un control de ingreso y salida de los trabajadores, que se hace a través de la identificación facial con foto, mientras que en la planta – Metro, se hace a través de la tarjeta Cívica con la cual, queda el reporte de entrada y egreso; señaló que en un par de ocasiones se le solicitó al demandante efectuar funciones en tiempo extra, pero él no estuvo de acuerdo con realizarlas, tras aducir que tenía otros compromisos luego de salir del horario pactado con la empresa, así que le dijo a la empresa que no contaran con él para hacer horas extras, motivo por el cual, la compañía nunca lo obligó, no obstante, dijo que en la planta – Metro no estaba contemplado realizar funciones en horas extras y por eso existían unas bitácoras en donde se reportaba todo lo que hacía el personal, por eso el sábado se trabajaba en las oficinas. Agregó que la empresa siempre cancela a tiempo todos los salarios y prestaciones sociales a sus trabajadores, por tanto, como el demandante solicitó que se le entregara la liquidación inmediatamente luego de la presentación de la renuncia, la misma fue realizada con el software contable de la compañía con base en el salario devengado y el subsidio de transporte (archs. 29, 34 C01).

La autorización aducida por la testigo no resulta extraña porque incluso desde la suscripción del contrato de trabajo, se pactó que el demandante tenía derecho al pago de trabajo suplementario o de horas extras, horas nocturnas, festivos y dominicales y que dichas labores ser remunerarían conforme a la ley, pero en la cláusula 3ª de estableció que *«para el reconocimiento y pago del trabajo antes indicado, el empleador o su representante deberán haberlo autorizado previamente y por escrito cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, con la mayor brevedad al empleador o a sus representantes para su aprobación. En consecuencia, no reconocerá ningún trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido aprobado como queda dicho. En lo que respecta al trabajo ocasional en dominicales y/o festivos, el trabajador decide tomar jornada o día compensatorio»* (págs.. 12-16 arch. 1, págs. 60-64 arch. 13 C01).

Ahora, el testigo Sebastián Restrepo Mejía, quien laboró en la planta operativa de Bello – Metro hasta el 15 de octubre de 2019 como Supervisor y

Conductor para trasladar al personal a su casa, material y transportar maquinaria de una ciudad a otra, por lo que también estuvo haciendo varias “paradas” para la empresa en Medellín, Casanare y Cartagena, dijo que le consta que cuando los trabajadores hacían horas extras, el procedimiento impuesto por la compañía era que debían llenar una planilla cada 15 días antes de las correspondientes quincenas, en donde se estipulaban todas las horas extras laboradas y autorizadas, registrando el ingreso y la salida, para pasarlas a contabilidad y si veían alguna irregularidad, les avisaban, pero por lo general no se encontraban irregularidades, así que les pagaban ese tiempo suplementario sin problema; indicó que a pesar de que solo prestó servicios en 3 o 4 ocasiones junto al demandante en la misma planta, sostuvo que en alguna ocasión, él llegó a la planta del metro a las 3:45 p. m. casi sobre las 4 p. m. y le pidió a Esteban que le ayudara a bajar unos tanques de almacenamiento de aceite para pruebas, porque una sola persona no los pudo bajar, pero él se negó insistentemente porque dijo que su horario iba hasta las 4 p. m. y él no se quedaba más tiempo (archs. 29, 35 C01).

La reclamación allegada por el demandante no parece haber cumplido con el procedimiento mencionado por los testigos ni con la autorización exigida desde la suscripción del contrato de trabajo, pues solamente se aportó una cadena de correos electrónicos enviados por el demandante al área administrativa de la empresa y a Pedro Felipe Albarracín, entre el 30 de julio y el 25 de septiembre de 2019, que inició con la solicitud de un permiso para el 3 de agosto de 2019, pero como le fue negado el permiso, solo hasta el 2 de agosto de esa anualidad Esteban Zuluaga envió *«la relación de horas extras totales laboradas desde el primer día de trabajo hasta el presente día, incluyendo así mismo, las horas extras laboradas para su posterior conocimiento y verificación por las mismas»*, dado que con la negación del permiso le fue solicitado el balance por quincena (págs. 22-26 arch. 1 C01); es decir, aparentemente nunca había cumplido con la obligación de enviar el reporte quincenal para la liquidación y pago de las labores presuntamente desarrolladas en tiempo suplementario.

Posteriormente, para continuar con el análisis de la solicitud de permiso, se le requirió al demandante para que enviara las planillas de diciembre de 2018 a marzo de 2019 firmadas por la persona encargada; así que el 25 de septiembre siguiente el demandante envió las planillas de los meses solicitados, más las de abril a agosto de esa anualidad, empero ninguna de estas planillas

tiene muestra o firma alguna como constancia de haber sido autorizadas (págs. 27-35 arch. 1 C01).

Sin embargo, resulta contradictoria esta prueba documental aportada por el actor, como record de horas extras debidas a 31 de agosto de 2019, con lo indicado en el correo enviado por el demandante el 30 de julio de 2019, dado que en este último el demandante le solicitó a la parte administrativa de la empresa que le otorgue permiso el 3 de agosto de esa anualidad con el *«fin de hacer uso de 3 horas extras acumuladas»*, mientras que en el reseñado record, el trabajador relaciona que para esa data contaba con 41 horas extras acumuladas (págs. 22, 27-35 arch. 1 C01); adicional a ello, en el correo del 2 de agosto del mencionado año señaló que en la relación allegada se reflejan las horas extras adeudadas que superan *«en varias ocasiones el máximo permitido por la ley»* y que a pesar de no haber programación por falta de planeación de la empresa siempre había estado disponible, generando jornada independientemente de que se hubieran utilizado sus servicios o no, mientras que, como se vio, el demandante en su interrogatorio de parte, titubeó al indicar que al parecer le debían a la finalización del contrato 38 o 48 horas extras, pero posteriormente se contradijo al señalar que nunca le habían pagado horas extras, y que solo estas le fueron pagadas con la liquidación final de prestaciones sociales porque exigió el pago de las mismas.

Como si lo anterior fuera poco, en el interrogatorio de parte sostuvo que su horario era de lunes a viernes de 7 a. m. a 5 p. m. y los sábados de 7 a. m. a 12 m., siempre con una hora de almuerzo de 12:30 m. a 1:30 p. m., pero en las planillas aportadas por el demandante siempre se registró un horario de entrada a las 6:30 y un horario de salida a las 16:30, lo que resulta contradictorio con el propio dicho del demandante.

Ahora, de la planilla obrante en las páginas 2 a 6 del arch. 13 C01, se observan unas fechas con horas de entrada, salida y tiempo registrado, empero no se hizo alusión a qué trabajador se refieren esos ingresos, y tampoco tiene firma o constancia de autorización; también se aportó un informe histórico que contiene el nombre de Esteban Zuluaga con acceso autorizado en el Edificio San Fernando desde el 11 de diciembre de 2018 hasta el 22 de junio de 2019, pero solo contiene la hora de ingreso, pero no el tiempo de salida (pág. 7 arch. 13 C01); igual sucede con los eventos de control de acceso del Metro de Medellín (págs. 8-28 arch 13 C01) y con el informe de entrada y salida del

trabajador (págs. 65-71 arch. 13 C01), documentos en donde solo se registra la hora de ingreso con la fecha, mas no el egreso.

Las planillas que se observan en las páginas 29 a 40 del arch. 13 C01, no son claras con el fin de establecer cuántas serían las horas extras que le debían a Esteban entre marzo y agosto de 2019, pues allí se registran unas horas en la columna denominada “*debe trabajar*” y otras en la columna “*Esteban*”, para señalar finalmente unos balances mensuales que en ocasiones arrojan números en negativo, quedando en agosto con un saldo de -20,5; sin embargo, no existe otro medio probatorio con el cual se pudiera identificar la forma de cómo leer estas planillas de balance y se itera, la parte actora no formuló preguntas contundentes tanto al representante legal de la demandada como a los testigos de la empresa, como para poder vislumbrar si en tales planillas de reflejan las horas extras debidas al trabajador o si se trataba de tiempo que le hiciera falta por compensar a este último, con ocasión a algunos permisos solicitados, sin contar con que desistió de la prueba testimonial que se decretó en su favor.

Esta serie de contradicciones y falta de actividad probatoria por parte del demandante, generan serias y profundas dudas acerca del trabajo en tiempo suplementario que Esteban Zuluaga pudo haber desarrollado a lo largo de la relación laboral que sostuvo con la demandada, pues aquí no se logró esclarecer a ciencia cierta tal situación, sin que le sea dable a la Sala hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas; de modo que tampoco se encuentra acreditada en forma idónea esta última causal aducida por el demandante como imputable al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, concluyendo necesariamente esta Corporación, que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea por parte del trabajador.

Tampoco es posible acceder al reconocimiento y pago de la eventual prestación de servicios ejecutada en turnos extra, lo que conlleva claramente a **confirmar** la decisión absolutoria de la *a quo*, sin necesidad de entrar a estudiar lo atinente al reajuste de las prestaciones sociales y la moratoria regulada en el art. 65 del CST, pues dependían de que saliera adelante lo atinente al reconocimiento del tiempo suplementario pretendido.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de 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,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida el 5 de septiembre de 2022 por el Juzgado 8º Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

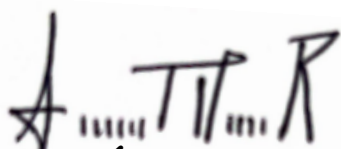
SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

Magistrada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

my.sharepoint.com/:f/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Etem-n-D4x1Enk7HLUEvF14Bs5gxf6dN3DeCCUAn_P8eHw?e=S2GdYA

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 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: **27c719e40b8b30ddc4147a1a5e065c8ca654089e426765f71787b89926c3df92**

Documento generado en 09/04/2024 05:10:47 p. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>