

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCIA LABORAL**

10 de noviembre de 2022

Aprobado mediante acta 076 del 10 de noviembre de 2022

20-001-31-05-004-2016-00332-01 proceso ordinario laboral promovido por LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA contra SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta ordenada de la sentencia proferida el 01° de julio de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifiesta que suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido con la sociedad SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S. que inició el día 05 de octubre de 2013 y que, en desarrollo del mismo, se firmó un contrato individual a término fijo de uno a tres años, que vinculaba a las mismas partes, que ese contrato inició el 01 de septiembre de 2014 al 31 de enero de 2016.

**2.1.1.2.** Afirma que, en el referido contrato a término fijo, operó una prórroga hasta el 30 de septiembre de 2016, por guardar silencio las partes, laboraba de lunes a viernes de 8 am a 12 pm y de 2 pm a 6 pm; y los sábados de 8 am a 12 pm; devengando un salario de \$1.200.000 y desempeñando el cargo de profesional en psicología. Además, desde julio 2015 a enero 2016 la empresa realizó aportes por un ingreso inferior al devengado.

**2.1.1.3.** Que a partir de 01 de julio de 2015, le redujeron el salario a un equivalente a \$644.350 o sea a un S.M.L.M.V, y que el día 01 de febrero de 2016, la empresa le hace una propuesta consistente en pagar \$800.000 mensuales, que ese mismo día la demandante dio por terminado el contrato de trabajo con base en el denominado "autodespido"; agrega que la sociedad demandada le adeuda el reajuste del salario mensual a partir del mes de julio de 2015, hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo.

**2.1.1.4.** Manifestó que la demandada le adeuda los salarios desde el 01 de febrero de 2016 al el 30 de septiembre de 2016, debido a la prórroga del contrato de trabajo, el auxilio de transporte por todo el tiempo laborado, los reajustes de prima desde junio de 2015, reajuste de liquidación de vacaciones, vacaciones por el resto del tiempo del contrato de trabajo, reajuste de liquidación de cesantías, reajuste de intereses de cesantías, las cotizaciones desde el 01 de julio de 2015 al 31 de enero de 2016, con el primer salario pactado así como parafiscales e intereses moratorios.

## **2.2. PRETENSIONES.**

### **2.2.1. DECLARATIVAS**

- ✓ La existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre ésta y la sociedad SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S; con un el salario devengado de \$1.200.000
- ✓ La terminación del contrato se produjo por el autodespido o despido indirecto.
- ✓ La ineficacia del despido por el no pago de las cotizaciones a seguridad social y parafiscales.

**2.2.2.** Como consecuencia de las declaraciones, se condene a la sociedad demandada al pago de salarios dejado de pagar en término que ejecutaba la prórroga desde el 01 de febrero de 2016 al 30 de septiembre de 2016, al igual que los reajustes desde el mes de julio de 2015 hasta la fecha de terminación del contrato, al igual que auxilio de transporte; el reajuste de la prima de julio de 2015,

reajuste de vacaciones 2013-2014, vacaciones por la prórroga, reajustes de cesantías e intereses de cesantías.

**2.2.3.** Solicita condenar a la demanda al pago de los aportes de seguridad social con ingreso de \$1.200.000 entre 01 de julio de 2015 y 31 de enero de 2016, los parafiscales en las mismas fechas e intereses moratorio; indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, indemnización moratoria por consecuencia de la declaración de ineficacia y el pago de la seguridad social en pensiones, pago de la sanción por no cancelación de los intereses de cesantías, costas y agencias en derecho.

### **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Manifiesta no ser cierto que el primer contrato de fecha 05 de octubre 2013 fuera a término indefinido, debido a que este era a término fijo, que la demandante ejercía el cargo de médico certificador, con horario de 8 am a 1 pm; que la sociedad demandada contrató inicialmente a la accionante pactando un salario de \$1.200.000, pero, que debido a una crisis económica y a la baja presencia de cliente, llevó a que de forma verbal y de mutuo acuerdo con su empleados, decidieron cambiar las condiciones del contrato de trabajo en cuanto a salarios, jornada y horas de trabajo.

Que la accionada siempre cumplió con las obligaciones laborales y, niega que le adeude estas obligaciones a la demandante, que la segunda propuesta prestada a los trabajadores consistía en la modificación de la jornada de trabajo de 8 am a 3 pm, permitiendo 1 hora para el almuerzo y con un salario \$800.000 y que no representaba una desmejora en las condiciones salariales. Se opuso a toda y cada una de las pretensiones a excepción de la que se verificaron en el contrato de trabajo o que buscan declarar la prórroga, toda vez que no existe respaldo en la realidad de los hechos. Como excepciones de mérito propuso las de *“como de lo no debido, inexistencia de las obligaciones”*

### **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia de 01 de julio de 2016, el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, resolvió absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda; declaró probada la excepción de fondo de inexistencia de las obligaciones y condenó en costas a la parte demandante.

#### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Determinar si entre la demandante LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA y la demandada SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido”*

*“Si a continuación del contrato a término indefinido entre las partes se celebró y verificó un contrato de trabajo a término fijo de un año y si este negocio jurídico se prorrogó por un periodo igual por guardar silencio las partes; si la demandante devengaba un salario de \$1.200.000”.*

*“Si se produjo el autodespido o despido indirecto”.*

*“Si es ineficaz la terminación del contrato de trabajo por haber demostrado el pago de las cotizaciones a seguridad social y parafiscales”.*

*“Determinar si como consecuencia de esas declaraciones se debe condenar a la demandada a pagar a la demandante los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales e indemnizaciones, aportes a seguridad social y parafiscales y las costas del proceso”.*

Respecto al debate jurídico que busca definir si operó la figura del autodespido o despido indirecto, haciendo estudio del principio *ius variandi*, en primer lugar, determinó que el empleador no posee un poder absoluto sobre el trabajador, debido a que existen límites como lo son los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la carta política.

Ahora, en cuanto a la modificación del contrato de trabajo de la demandante LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA y la demandada SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S. que se realizó el día 01 de julio de 2015 en su salario y jornada de trabajo, que resultó en que la demandante devengaba el salario de \$1.200.000 y, paso a \$644.350, igualmente paso de laborar tiempo completo a laboral medio tiempo; fundamentó su decisión en que la actora en la etapa de interrogatorio de partes, al preguntarle por si el reajuste salarial había sido impuesto o fue pactado por ella y la empresa, está manifestó *“La empresa no reunió a todos y nos dijo la situación que estaba presentando dicha empresa, que ese era el salario a partir del primero de julio y, todos aceptamos”*, así mismo, al preguntarle sobre si el reajuste del salario final fue consensuado con la empresa, respondió *“no me obligo”* al ser la misma demandante quien manifestó en su interrogatorio que aceptó la propuesta de cambio de salario realizado por demandada SALUD CERTIFICADO I.P.S. S.A.S. el día 01 de julio de 2015, en ningún momento la demandada la presionó y obligó a que aceptara esa propuesta, de ello, el *a-quo* infirió que la demandante aceptó voluntariamente el cambio de salario con su comportamiento y el horario de trabajo, consideró que esa confesión contaba con suficiente eficacia probatoria para el asunto.

Siendo así, el Juez de primer grado determinó la renuncia de la demandante el día 01 de febrero de 2016, dio por terminada la relación laboral que tenía con la demandada SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S. y, que, conforme a todo lo considerado, el fundamento de la renuncia de la demandante, el cual era “*renunciar por incumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo*”, fundamento que para el *a-quo* no cuenta con sustento fáctico.

## **2.5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

Mediante auto del 28 de junio de 2022, se corrió traslado a las partes para presentar alegatos de conclusión en un término común.

Se tiene que la parte demandante no presentó el escrito correspondiente.

### **2.5.1. DE LA PARTE DEMANDADA.**

Con relación a la terminación del contrato, manifestó que el demandante, desde el inicio del proceso, sostuvo que el empleador no le obligó que aceptará las nuevas condiciones laborales, por lo que no se podría considerar que su renuncia fue con justa causa y, que, la actora no le manifestó al despacho que no solo le modificaron el salario, sino que también se modificó la jornada de trabajo, pasando a laboral solo medio tiempo, esto, aunado a que la misma demandante dijo no haber sufrido una presión para aceptar las condiciones laborales y mucho menos el nuevo salario, por lo que expresa que se debe confirmar la sentencia.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre los resultados del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Aceptada la existencia de la relación laboral entre las partes, corresponde a esta Colegiatura, determina si:

*¿Existió acuerdo entre las partes de modificar el contrato de trabajo a término fijo el día 01 de julio del 2015?*

*¿Operó la figura del autodespido o despido indirecto?*

En caso afirmativo, se debe determinar de manera subsidiaria si:

*¿Si se debe condenar a la demandada al pago de los emolumentos pretendidos por la demandante?*

### **3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.**

#### **3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**Artículo 50. Revisión.** *Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.*

**Artículo 62. Terminación del Contrato Por Justa Causa. B).** *Por parte del trabajador:*

*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.*

**PARÁGRAFO.** *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.*

**Artículo 132. Formas y Libertad de Estipulación.**

*1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.*

**3.3.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ARTÍCULO 61. LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO**

*El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

*En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.*

**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*

**3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

**3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACION LABORAL**

**3.4.1.1 De la figura de ius variandi** (Sentencia SL5373-2021 del 29 de noviembre de 2022; Radicación No. 83086; M.P. Dr. OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA)

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

*Dicha facultad es conocida en el ordenamiento laboral como el ius variandi, concepto que, si bien alberga potestades en cabeza del empleador, de ninguna manera su ejercicio puede entenderse omnímodo y arbitrario, pues implica el respeto de ciertas prerrogativas que conservan los trabajadores aún en circunstancias excepcionales, como el trabajo justo, la igualdad y la dignidad humana, los cuales, no pueden verse afectados negativamente so pretexto de las contingencias inusuales que suelen acaecer en la economía y que gobiernan transversalmente las condiciones laborales(...).”*

**3.4.1.2 Del nexa causal de la modificación del contrato y la renuncia.** (Sentencia SL2842-2022 del 28 de junio de 2022; Radicación No. 77827; M.P. Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO)

*“(...) Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a la empresa. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexa de trabajo deben ser expuestas por el empleado con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a la ruptura del contrato”.*

**3.4.1.3 De la modificación consensuada del salario.** (Sentencia SL17984-2017 del 1° de noviembre de 2022; Radicación No. 54261; M.P. Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO)

*La norma transcrita es clara en permitir a los sujetos de la relación laboral acordar libremente el salario, como también modificar el que venía rigiendo el vínculo laboral, con la única restricción de no afectar el mínimo legal o el que esté fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Lo expuesto significa entonces, que lo que la ley positiva establece es que el empleador carece de la facultad para disponer unilateralmente su disminución, de manera inconsulta y contra la voluntad del trabajador.*

*En este caso, el estar orientado el cargo por la vía directa, no existe discusión en que las partes, de forma libre y voluntaria, conforme lo dio por probado el ad quem, decidieron modificar el salario del actor, luego, en ese orden de ideas, tal estipulación tiene pleno valor siempre y cuando no hubiera afectado el salario mínimo, situación esta última que según se colige del fallo de segundo grado no ocurrió.”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Se tiene del presente proceso que la demandante LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA, persigue que se declare que entre ella como empleada y SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S. como empleadora existió un contrato de trabajo desde el día 05 de octubre de 2013, que luego se firmó un nuevo contrato a término fijo

que inició el día 01 de septiembre de 2014 y que terminó el día 31 de enero de 2016, que esa terminación se debió a un autodespido o despido indirecto, todas vez que la demandante considera que se vieron desmejoradas sus condiciones de trabajo por la modificación del salario y jornada de trabajo, igualmente, manifiesta que se debe declarar que el contrato que inició el día 31 de septiembre de 2014 se prorrogó por silencio de las partes y debió terminar el día 30 de septiembre de 2016.

Como contraposición de lo pretendido por la parte actora, SALUD CERTIFICA I.P.S. S.A.S. se opuso a todas las pretensiones ajenas a las que se demuestran en el contrato de trabajo, en razón a que manifiesta, que la sociedad demandada se encontraba en una crisis económica, por lo que de mutuo acuerdo con sus trabajadores modificaron las cláusulas en discusión.

El juez de primer grado absolvió de todas las pretensiones a la demanda, determinó que existió voluntad de las partes para acordar la reducción del salario y la jornada laboral, por lo que no encontró probada las justas causa alegada por la demandante para dar por terminada el contrato de trabajo por la figura del autodespido o despido indirecto.

Antes de adentrarnos en el problema jurídico planteado y, que, considera el despacho, es el principal problema a desatar porque sobre ella versa la totalidad de las pretensiones, se debe señalar que, en seguimiento a la establecido en las pretensiones de la demanda, lo anexado al expediente y lo afirmado en la contestación de la demanda, no hace parte del conflicto jurídico la existencia de la relación laboral, al igual que el inicio, modalidad y extremos laborales establecido en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta lo anterior, procede esta colegiatura a resolver el problema jurídico planteado, el cual corresponde:

***¿Existió acuerdo entre las partes de las partes de modificar el contrato de trabajo a término fijo el día 01 de julio del 2015?***

Para estos efectos se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con referencia No. 18874872, suscrito entre LINA MARGARITA ROMERO y SALUD CERTIFICA I.P.S. S.A.S, en el que se establece el salario ordinario de \$1.200.000; ejercería el cargo de certificado y con extremos temporales de 01 de octubre de 2013 al 30 de agosto de 2014 (fl. 38)
- ✓ Contrato individual de trabajo a término fijo de uno a tres años con referencia 098971100, suscrito entre LINA MARGARITA ROMERO y SALUD

CERTIFICADA I.P.S. S.A.S., en el que se estableció salario de \$1.200.000, en el cargo de profesional certificador y con fechas de 01 de septiembre de 2014 al 30 de septiembre de 2015. (fl. 39)

- ✓ Liquidación de contrato de trabajo realizada por SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S., en donde consta que se liquidaron los periodos desde el 01 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, igual a 180 días, con un salario de \$1.200.000 con auxilio de transporte, se acreditó que se liquidaron cesantías, intereses y vacaciones y que todo suma el valor de \$1.082.000. (fl. 47)
- ✓ Liquidación de contrato de trabajo realizada por SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S., en donde consta que se liquidaron los periodos desde el 01 de julio de 2015 al 30 de enero de 2016, igual a 210 días, con un salario de \$689.455 y auxilio de transporte de \$77.700, se acreditó que se liquidaron cesantías, intereses y vacaciones y que todo suma el valor de \$767.155. (fl. 48)
- ✓ Nóminas para el pago de sueldos, de fecha 01 de julio de 2015 al 31 de enero de 2016, en donde consta a la señora LINA MARCELA ROMERO recibía su salario a través de quincenas y que sumaban el valor de \$644.350 para el año 2015 y \$689.454 para el año 2016, que la demandante firma aceptando que recibió conforme y se acredita el pago de las demás obligaciones laborales. (fls. 54 a 67)
- ✓ Planilla de pago de prima de servicios, en donde consta el pago del primer periodo de 01 de enero al 20 de junio de 2015 con salario básico de \$1.200.000 y liquidado por 180 días laborados y, el periodo de 01 de julio al 31 de diciembre de 2015 con salario de \$644.350 por 180 días laborados. (fls.52 a 53)

De lo anterior en listado de pruebas anexada al expediente de presente proceso, se desprende, tal como lo habían aceptado las partes, que la relación laboral se modificó en lo correspondiente al salario y jornada de trabajo del demandante, que está siempre respeto el S.M.L.M.V. establecido para las fechas de desarrollo del contrato y, que, se manifiesta una conformidad por parte de la demandante al firmar las planillas de pagos de salarios.

Se encuentra demostrado que la modificación del contrato de trabajo se debió a una crisis económica de la sociedad demandada y, que, la demandante tenía conocimiento de la situación de la accionada, además, de afirmar que no fue obligadas a aceptar el cambio de salario y jornada de trabajo y, que está aceptó cuando se le fue comunicado, según los manifestado en el interrogatorio de partes de la siguiente manera:

- ✓ Pregunta *“Manifieste si ese salario que usted manifiestas, el último devengado, fue impuesto o fue pactado con usted y la empresa o, si la empresa arbitrariamente le hizo esa oferta a la que usted hace referencia del último salario devengado”*, a lo que respondió la demandante *“La empresa nos reunió a todos y nos dijo la situación que estaba presentando dicha empresa y, que ese era el salario a partir del 01 de julio, que era salario mínimo, pues, todos aceptamos”*
- ✓ Pregunta *“manifieste al despacho si la empresa la obligó o no la obligo a aceptar dicha propuesta”*, a lo que respondió la demandante *“No me obligó”*

Conforme a los anterior, se entiende en primer lugar que, la demandante a través de su comportamiento y lo expresado hacia su empleador, aceptó las nuevas condiciones que eran propuestas por la demandada de manera verbal, situación que no se aparta de lo establecido en el ordenamiento laboral o por la jurisprudencia, toda vez que, el artículo 50 del CST establece que *“todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevenga imprevisible y graves alteraciones de la normalidad económica”* igualmente, el artículo 132 consagra la libertad de las partes para convenir libremente el salario, en este caso, se encontraba relacionado con el cambio de jornada, la cual pasó de ser jornada completa a media jornada.

Conforme a todo lo expuesto, debe determinar este despacho, que existió un acuerdo consensuado entre la señora LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA y SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S., que llevó a que se liquidará el contrato suscrito el día 01 de septiembre de 2014 y, se iniciará una relación laboral con nuevas cláusulas a partir del 01 de julio de 2015.

Desciende entonces esta Colegiatura a desatar el segundo problema jurídico planteado

### ***¿Operó la figura de la autodespido o despido indirecto?***

Revisadas las pruebas se tiene que también se aportó lo siguiente:

- ✓ Carta de renuncia, firmada por la señora LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA, dirigida a SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S. de fecha 01 de febrero de 2016, en la cual manifiesta como causas las contenidas en el inciso segundo y tercero de la misma carta, que manifiesta lo siguiente:
  - *A partir de 01 de julio de 2015, el salario se me redujo al mínimo legal vigente (\$644.350), así como las horas trabajadas pararon de tiempo completo a medio tiempo, lo cual considero no se hizo cumplimiento el debido proceso.*

*Esto se presentó de la fecha citada hasta el 31 de enero de 2016, tiempo en el cual las prestaciones sociales se vieron afectadas, entre estas las primas de servicios de las que recibí la mitad del salario mínimo mensual legal vigente el cual se empleó como base salarial.*

- *Por decisión interna de la empresa deciden cambiar de dueño, conservando su razón social, éste me hace una propuesta de cancelarme \$800.000, mensuales a partir de 01 de febrero de 2016, lo cual considero que no cumple con lo inicialmente pactado en el contrato de trabajo que firme y que a su vez es evidencia de que se me están desmejorando las condiciones salariales.*

El artículo 62 literal B del CST, contiene causas consideradas como justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, así mismo, la sentencia SL2842-2022 citada como fundamento jurisprudencial, establece que la causa del “autodespido” se encuentre motivada por una justa causa y, deben ser comunicados de manera clara y precisa a su empleador; en primer lugar, se tiene que la causal que intenta demostrar las demandante, no encaja entre las establecidas por ley, en el entendido de que las modificaciones realizadas al contrato de trabajo, no fueron arbitrarias, presión u obligación, sino, que se debía a un acuerdo de voluntades, que ya se había estudiado, además, en segundo lugar se tiene que la demandante presentó la renuncia 7 meses después de la modificaciones antes mencionadas, este lapso temporal permite que haya lugar a duda acerca de la renuncia motivada en un justa causa; en razón a lo mencionado, no es procedente declarar que lo que dio terminado la relación laboral fue el alegado autodespido o despido indirecto, en virtud, de que no se demostró que la causal endilgada al empleador hubiese ocurrido.

En razón a las motivaciones anteriores, por sustracción de materia no se estudiará el problema jurídico subsidiario planteado, toda vez que este despacho rechazó declarar las principales pretensiones de la demandante.

## **5. DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 01 de julio de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LINA MARGARITA ROMERO MENDOZA** contra la empresa **SALUD CERTIFICADA I.P.S. S.A.S.**

**SEGUNDO:** Sin condena en costas en esta instancia.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**Magistrado**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**Magistrado**