



JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C., dieciocho (18) de octubre del año dos mil veintidós (2.022)

Proceso ordinario Laboral de Única Instancia No. 11001 41 05 003 2020 00057 01 de **FRANCIS KARINA GONZÁLEZ ALADEJO** contra **OUTSOURCING SERVICIOS INFORMÁTICOS S.A.**

En la fecha, procede el suscrito juez Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá, a decidir el Grado de Consulta de la sentencia proferida el día primero (1°) de septiembre de 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, ordenada a favor de la demandante, en cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia C – 424 de 2015 y, para tal efecto, se procede a proferir sentencia de manera escrita, según lo establecido en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

ANTECEDENTES

La señora FRANCIS KARINA GONZÁLEZ ALADEJO, identificada con P.E.P. 914249005121991, instauró demanda ordinaria laboral en contra de OUTSOURCING SERVICIOS INFORMÁTICOS S.A., persona jurídica constituida como sociedad anónima, con domicilio en esta ciudad, y representada legalmente por su gerente Ricardo Durán Lizarazo; con el fin de que, previo el trámite de un proceso ordinario laboral de única instancia, se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 3 de julio de 2018 y el 3 de mayo de 2019, el cual finalizó por justa causa por parte de la trabajadora y, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas del proceso¹.

Fundamentó sus aspiraciones en que el 3 de julio de 2018 suscribió un contrato de trabajo con OUTSOURCING S.A., por duración de 2 meses, para desempeñar el cargo de ASESOR FRONT, con una remuneración mensual de \$898.401. Que el referido contrato fue prorrogado en tres oportunidades por ese tiempo hasta el 2 de marzo de 2019. Que al vencimiento de la tercera prórroga (2 de marzo de 2019), las partes guardaron silencio y que, por tanto, el contrato se prorrogó por un año. Expone además que su cédula de ciudadanía se venció el 6 de abril de 2019, por

¹ Folios 53 a 54

lo que solicitó a Migración Colombia el permiso especial de permanencia, documento que fue expedido el 8 de marzo de 2019, e informó a su empleador sobre el cambio de documento de identificación. Que el 24 de abril de 2019 la demandada le presentó un documento que consistía en cambiar el tipo de contrato a uno por obra o labor, pero dice que eso nunca fue consensuado. Que la demandada durante toda la relación laboral siempre efectuó descuentos a seguridad social; sin embargo, dice que presentó incumplimientos en el pago en EPS, situación que generó que en varias ocasiones le negaran los servicios de salud. Que el 3 de mayo de 2019, presentó renuncia motivada.

La demanda, luego de haberse corregido², fue admitida por auto del 8 de septiembre de 2020, y en el mismo proveído³, se dispuso la notificación a la demandada por intermedio de su representante legal, actuación que se cumplió y se presentó en término contestación a la demanda de forma escrita⁴. En su pronunciamiento, aceptó los numerales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9 a 11, 15, 16, y 18 a 22 de los hechos, se opuso a las pretensiones 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, y 17 a 20, y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, compensación y prescripción. A través de auto del 8 de julio de 2021⁵ se tuvo por contestada la demanda y se citó a audiencia del artículo 72 del C.P.T.S.S. la cual se llevó a cabo el 17 de agosto de 2021⁶.

Agotadas las etapas procesales pertinentes, se declaró clausurado el debate probatorio, se escucharon alegatos de conclusión y, en sentencia dictada el primero (1º) de septiembre de 2021, el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas a cargo a la demandante⁷.

Como fundamento de su decisión, la señora juez concluyó que no se acreditó que lo esbozado en las causales invocadas en la carta de renuncia motivada presentada por la trabajadora, constituyera una justa causa imputable al empleador para acceder a la indemnización pretendida.

CONSIDERACIONES

EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, CARGO Y EXTREMOS

² Folios 51 a 56.

³ Folios 57 a 58.

⁴ Folios 297 a 319.

⁵ Folios 363 a 364.

⁶ Folios 385 a 386.

⁷ Folios 394 a 395.

Solicita la demandante, que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes entre el 3 de julio de 2018 y el 3 de mayo de 2019, y que se condene a la demandada al pago de la indemnización por terminación del contrato con justa causa imputable al empleador.

Por su parte la demandada, por medio de su apoderado judicial se opuso a las pretensiones, aceptó la existencia del vínculo laboral con la actora por el tiempo y en el cargo señalado en la demanda, y que para mayo de 2019 el salario devengado por la trabajadora era de \$898.401; finalmente adujo en su defensa que las razones por las que la demandante decidió finalizar el contrato no constituyen una justa causa atribuible al empleador.

PROBLEMA JURÍDICO

Planteadas así las circunstancias, la presente controversia del trabajo se circunscribe a determinar las circunstancias de terminación del nexo, y en consecuencia si hay lugar a imponer condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa en la modalidad de despido indirecto, y, en ese orden, se confirmará, modificará o revocará la decisión de la *A quo*.

Por lo anterior, y en aras de avanzar en la respuesta al problema jurídico propuesto, se tiene que son hechos debidamente establecidos, en primer que, entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 3 de julio de 2018 hasta el 3 de mayo de 2019 y que la actora desempeñó el cargo de asesor *front*. (*Sic*)

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO

Solicita la demandante que se condene a la indemnización por despido injusto, indicando para el efecto, que el 3 de mayo de 2019, por decisión suya se terminó el contrato de trabajo, señalando como motivos el incumplimiento, entre otras obligaciones, parte del empleador de la Ley migratoria y pagos a la seguridad social y por el cambio de la modalidad del contrato de trabajo, decisión que, dice, no obedeció a un mutuo consentimiento.

Pues bien, empecemos por recordar que el contrato de trabajo es en esencia bilateral, vale decir, que solo por el acuerdo de voluntades puede tener validez y vigencia; de allí que para su finalización también se exija que concurra el querer de las partes, so pena de imponer a la que rompe el vínculo sin mediar causa justa, la obligación de pagar a la otra, una suma de dinero previamente tarifada por el artículo 64 del C.S.T. Así las cosas, dependiendo de la manera y del extremo contractual que tome la decisión de poner punto final a la relación laboral, se puede hablar de despido directo o indirecto, de renuncia o de mutuo acuerdo.

Justamente a un autodespido o despido indirecto, como también lo denomina la jurisprudencia, es que alude la demandante, por lo que, siguiendo las preceptivas del art. 167 del C.G.P., tiene a su cargo la responsabilidad de demostrar los supuestos de hecho en que apoya sus aspiraciones siendo del caso además precisar que, de acuerdo al parágrafo del artículo 62 del C.S.T., solo se pueden debatir en juicio las causas que se imputaron al momento en que se puso punto final a relación laboral, por lo que le correspondía al actora demostrar las causas que dieron lugar a rescindir el nexo.

Revisado la comunicación de renuncia, que se puede revisar entre folios 45 a 46, se observa que el 3 de mayo de 2019, la demandante remitió a su empleadora la misiva en la cual, en síntesis, señala su decisión de no continuar prestando servicios por las siguientes razones:

“

1°. Incumplimiento en la ley migratoria, donde se hace entrega del nuevo documento expedido por Migración Colombia (entidad reguladora), ya que el anterior cumplió con su fecha de caducidad, C.E 587025, a lo cual se hizo caso omiso, generando silencio por parte de la administración en relación a mi situación migratoria. Lo anterior trae como consecuencia la vulnerabilidad a la explotación y estar invisible en todos los aspectos laborales.

2°. De otra parte, presento mi renuncia imputable al empleador por el incumplimiento del pago a la seguridad social en Salud, Pensión y ARL, tal como lo establece el Parágrafo del Artículo 161 de la Ley 100 de 1993 que señala que los empleadores que no cumplan con la obligación de pagar los aportes al Sistema, estarán sujetos a las sanciones consagradas en los Artículos 22 y 23 de la Ley 100 de 1993, y además que los perjuicios por la no afiliación y el no pago de los aportes a la Entidad Promotora de Salud deben correr por cuenta del empleador

3°. Fundamento además mi renuncia imputable al empleador, al no tener en cuenta, que el contrato de trabajo es eminentemente consensual, es decir, fruto del consenso de la voluntad de las partes, donde se estipula entre otros, horario de trabajo, funciones y salario. Nosotros inicialmente acordamos unos términos y condiciones de la forma de pago del salario, y **tipo** de contrato realizando de forma arbitraria, unilateral y sin mi aprobación el cambio de contrato de termino fijo a contrato obra o labor, donde el día 24 de abril se entrega un documento informando el cambio de tipo de contrato con fecha de un periodo ya cursado (marzo-abril). Adicionalmente inconsistencias entre los documentos contractuales (contratos vs certificaciones laborales).

Conforme lo anterior, siguiendo los derroteros que marca la jurisprudencia, le incumbía a la demandante demostrar las justas causas invocadas, al tenor de lo preceptuado en el artículo 167 del C.G.P., en armonía con el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., es decir, demostrar las razones que dieron lugar a la decisión de terminar el nexo.

De esa manera, respecto al incumplimiento en la ley migratoria, de las pruebas recaudadas, se observa que si bien la visa con la que contaba la extrabajadora se venció el 6 de abril de 2019, y que una vez obtuvo el Permiso Especial de Permanencia (PEP), comunicó a su empleador sobre el cambio de documento de identificación el 14 de marzo y 9 de abril de 2019, sin que obtuviera respuesta, lo cierto es que tales circunstancias no afectaron su vinculación laboral, pues quedó plenamente demostrado que desde el 6 de abril al 3 de mayo de 2019 la demandante laboró con el PEP, situación que fue aceptada por la demandante en el interrogatorio de parte que absolvió (min. 15:10 a min. 25:00 del video 1 de la audiencia del 17 de agosto de 2021); así entonces, tal circunstancia y sus consecuencias no configuran la justa causa alegada en la carta de renuncia.

Ahora, dice la demandante que su empleador incumplió el pago de aportes a seguridad social especialmente en el componente de salud; sin embargo, en el expediente se observa el certificado de aportes al Sistema General de Seguridad Social, en el que se advierte los aportes efectuados por la demandada desde el mes de julio de 2018 a junio de 2019, según se corrobora con la documental de folios 338 a 344. De otro lado, en el aludido interrogatorio de parte, la actora manifestó que siempre estuvo afiliada al sistema de seguridad social, y si bien indicó que el último mes no se efectuaron los aportes, refiriéndose al mes de abril de 2019, de la documental referida se acreditó que sí se efectuó el pago respectivo, y por consiguiente, esa causal invocada por la demandante tampoco se encuentra demostrada.

Finalmente, y en relación con la mutación o cambio de modalidad del contrato, hecho que al extrabajadora invoca también como causal para su decisión de terminar el contrato y que califica como una imposición de la empleadora pues dice fue sin su consentimiento, se tiene que la demandada en su contestación indicó que a la trabajadora se le presentó la alternativa de modificar el contrato, pero que ella no la aceptó y, por ende, se mantuvo en las mismas condiciones, situación que se acredita con las certificaciones laborales obrantes a folios 334 a 337, en las que se hace alusión a un contrato a término fijo, documental de lo que se constata que la duración del contrato no se varió, hecho que además confiesa la misma demandante en el interrogatorio de parte cuando indica que no trabajado mediante contrato por obra o labor para la demandada.

Por lo considerado, concluye este juzgador que las razones que expresó la demandante en su misiva de renuncia, no configuran justas causas imputables al empleador para terminar el contrato, y en consecuencia, no hay mérito para acceder a las condenas reclamadas, por lo que se dispondrá confirmar la sentencia pues, del análisis anterior, ningún reparo se encuentra a la providencia proferida por el

JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ, el 1º de septiembre de 2021 y en consecuencia, se confirmará.

Sin costas en este grado jurisdiccional de Consulta, las impuestas en la sentencia que se revisa, se confirman.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada dictada por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, el día 1º de septiembre de 2022, por las razones expuestas.

SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado de Consulta, las impuestas en la sentencia de única instancia, se confirman.

TERCERO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Por Secretaría notifíquese a las partes la presente providencia, por Sistema Siglo XXI y publíquese en los estados electrónicos para su consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

EL JUEZ,



ALBEIRO GIL OSPINA

SDMM

