

REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO VEINTIDÓS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

PROCESO ORDINARIO No. 01 2021 00364 01

ASUNTO: CONSULTA DE SENTENCIA

DEMANDANTE: SMYT ANTONIO FAJARDO VILLALOBOS

DEMANDADO: SAG BPO SAS

A U D I E N C I A D E J U Z G A M I E N T O

JUEZ

CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS

En Bogotá D.C., a los dos días del mes de septiembre de dos mil veintidós, día señalado en providencia del 09 de agosto del 2022 para proferir la decisión en el proceso de la referencia.

SENTENCIA

El Despacho estudia el fallo proferido el 31 de marzo del 2022 por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

ANTECEDENTES

El demandante, en nombre propio, interpuso demanda ordinaria laboral con el fin de que se declare que, entre la demandada y él, existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 20 de abril del 2021 y el 31 de mayo del 2021 y un contrato realidad, a término indefinido entre el 1º de junio del 2021 hasta el 09 de junio del 2021. Y como consecuencia, se condene a la demandada al pago de salarios, auxilio de transporte, cesantías, prima de servicios, compensación de las vacaciones, aportes al sistema integral de seguridad social, indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señaló como fundamento a sus pretensiones que:

- Suscribió contrato a término fijo con la demandada, pactó como salario el mínimo legal vigente, desempeñó el cargo de asesor de cobranzas, vínculo que se desarrolló entre el 20 de abril del 2021 y el 31 de mayo de esa misma anualidad.
- El 29 de abril del 2021 la demandada le presentó carta de no renovación del contrato de trabajo.
- El 24 de mayo del 2021 presentó síntomas de Covid 19, situación que reportó al empleador
- Inició labores en la modalidad de teletrabajo desde el 28 de mayo del 2021.
- El 31 de mayo del 2021 le informaron el resultado negativo de covid 19.
- Desde el 1° de junio del 2021 y hasta el 09 de junio desarrolló la prestación personal del servicio a favor de la demandada, la cual continuó ejerciendo subordinación.
- El 05 de junio del 2021 solicitó la liquidación del contrato, ese mismo día la demandada le pagó \$515.248.
- El 09 de junio del 2021 presentó ante la demandada documento denominado terminación unilateral del contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el 1° y el 09 de junio del 2021, oportunidad donde solicitó la liquidación del mismo.
- El 18 de junio del 2021 le notificaron la constitución de un depósito judicial en el Juzgado 11 Municipal de Pequeñas Causa Laborales, por valor de \$487.200.
- La demandada le envió liquidación del contrato de trabajo a término fijo entre el 20 de abril del 2021 y el 06 de junio del 2021.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada se opuso a la totalidad de pretensiones.

Con el fin de que no se acceda a las pretensiones, argumentó que:

- Si bien el término inicial del contrato de trabajo era desde el 20 de abril del 2021 al 31 de mayo del 2021, dicho vínculo se prorrogó y se terminó

por decisión del trabajador el 05 de junio del 2021, fecha en que dejó de prestar los servicios.

- Efectuó los aportes al sistema integral de seguridad social, pagó los salarios causados entre el inicio de la relación laboral y el 31 de mayo del 2021 directamente al empleador, las prestaciones sociales fueron canceladas a través de título judicial, que fue asignado al Juzgado 11 de Pequeñas Causa Laborales
- Quien decidió la terminación del contrato fue el demandante.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, en sentencia de fecha 31 de marzo del 2022, resolvió:

1. Declarar probadas las excepciones de cobro de lo no debido y pago total de la obligación, en virtud de la excepción genérica propuesta por la demandada.
2. Absolver a la demandada a cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el demandante.
3. Sin costas en esa instancia

Argumentó que no existe discusión respecto a que la demandada informó al demandante la terminación del contrato a partir del 31 de mayo del 2021, además que a partir del 1° de junio del 2021 el actor continuó prestando los servicios a favor de la demandada.

Que el argumento del demandante sobre la existencia de un nuevo contrato a partir del 1° de junio del 2021 no es de recibo, pues no existe un cambio en las circunstancias, de modo, tiempo y lugar, como tampoco de los elementos del contrato de trabajo, además, que la carta de terminación del contrato no tuvo efecto pues no se presentó ningún tipo de modificación en el vínculo existente.

Respecto de la fecha de terminación del contrato, el actor prestó sus servicios hasta el 05 de junio del 2021, y como el día siguiente cayó un domingo, la fecha citada por la demandada, esto es, el 06 de junio del 2021 se ajusta a derecho, por cuanto no se demuestra prestación personal del servicio del

demandante a favor de la demandada en una fecha posterior y el actor materializó la terminación del contrato el 09 de junio del 2021 cuando presentó la carta de renuncia.

Que efectuada las liquidaciones pertinentes, la demandada efectuó el pago de prestaciones en debida forma.

Respecto del despido indirecto, no se probaron las causales expuestas por el demandante en la carta de terminación del contrato de trabajo.

En relación a la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T, expuso que no procede, pues el pago de la liquidación se efectuó dentro del plazo razonable.

CONSIDERACIONES

Procede el despacho a estudiar el presente proceso, dando aplicación al grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, por lo cual, se determinará: *i)* si entre las partes existió uno o dos contratos de trabajo, sus modalidades y extremos temporales, *ii)* si la demandada efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales en debida forma, *iii)* si procede la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y *iv)* y finalmente, si procede la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para resolver, tenemos que:

El demandante aseguró que suscribió contrato de trabajo con la demandada a término fijo entre el 20 de abril del 2021 y el 31 de mayo del 2021; que a partir del 1º de junio del 2021 se configuró un nuevo contrato a término indefinido el cual terminó el 09 de junio del 2021.

La demandada afirmó que suscribió con el actor un contrato individual de trabajo a término fijo a partir del 20 de abril del 2021, el cual tuvo vigencia hasta el 05 de junio del 2021. Que vencido el término del contrato, se prorrogó por un término igual al inicialmente pactado, que terminó el 5 de junio del 2021.

Para resolver, obra en el plenario:

1. Contrato de trabajo a término fijo interior a un año, firmado por las partes, documento que no fue tachado de falso, del cual se desprende, que las partes celebraron contrato de trabajo entre el 20 de abril del 2021 y el 31 de mayo del 2021, por el cual, el demandante desempeñó el cargo de asesor de unidad y se pactó un salario de \$908.526 (documento 008 pg. 43)
2. Carta del 29 de abril del 2021, expedida por la líder administrativa y financiera de la demandada, a través de la cual, informaron al demandante que a partir del 31 de mayo del 2021 se daba por terminado el contrato de trabajo, por terminación de la vigencia acordada (documentos 008 pg. 49)
3. Correo del 1° de junio del 2021, a través del cual el demandante solicitó al correo electrónico de recursos humanos de la demandada, copia del contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el 20 de abril del 2021 y el 31 de mayo del 2021 y la posibilidad de renovación del contrato de trabajo.
4. La confesión del demandante al absolver interrogatorio de parte cuando manifestó que: *a)* días antes de la terminación del contrato de trabajo preguntó a su jefe inmediata que pasaría con su contrato, sin obtener respuesta, sin embargo, el 1° de junio del 2021 nuevamente preguntó, y dicha jefe le comunicó que se conectara, y como tenía los equipos, continuó trabajando desde casa, *b)* no se presentó interrupción en la prestación del servicio entre el 31 de mayo del 2021 y el 1° de junio de esa misma anualidad, *c)* siempre tuvo las mismas funciones, *d)* el 05 de junio del 2021 solicitó la liquidación del contrato de trabajo, por el periodo pactado en el contrato de trabajo, *e)* el 5 de junio del 2021 fue sábado, el 06 de junio domingo, 07 de junio lunes festivo y el martes 8 de junio del 2021 informó a la jefe milena que se le había acabado el aislamiento, por lo cual, solicitó ese día para ir a la E.P.S. por la certificación de dicho aislamiento, para llevarlo al siguiente día a la empresa, *f)* los días 08 y 09 de junio del 2021 no prestó servicios a favor

de la demandada, *g)* el 09 de junio del 2021 fue a la oficina, entregó el equipo de cómputo, presentó la liquidación del primer contrato, y al no tener respuesta, presentó carta de terminación del contrato por justa causa.

5. La confesión de la representante legal al absolver interrogatorio de parte cuando manifestó que: *a)* efectuada la valoración laboral del demandante, la empresa consideró que no cumplía con las habilidades que se requerían para desempeñar la labor contratada, por lo cual, tomó la decisión de no continuar con el vínculo laboral; sin embargo, como el demandante informó que su compañera tenía covid 19 y que él tenía síntomas, decidió dar continuidad a dicha relación, *b)* el demandante se conectó normalmente a sus labores hasta el mediodía del sábado, *c)* el demandante el 09 de junio del 2021 intentó radicar de manera física un documento, para ese momento, no se encontraba en las instalaciones de la empresa, por lo cual, ordenó que no lo recibieran, máxime que no se trataba de una renuncia voluntaria; no obstante, el actor lo radicó vía correo electrónico, *d)* que recibió la renuncia del demandante el 09 de junio del 2021 vía correo electrónico, *e)* la liquidación definitiva del contrato de trabajo se efectuó hasta el 06 de junio del 2021, por cuanto, el actor no prestó servicios el 07, 08 y 09 de junio del 2021, sumado a que él ya había informado a la jefe inmediata que renunciaría.
6. De la prueba documental allegada por el demandante respecto al chat de WhatsApp con la persona denominada “*milena*”, donde se consignó el 08 de junio del 2021 a las 03:18 p.m. que “*Hola smyt recuerda q mañana ya estás presencial*”
7. Audio de conversaciones, donde el demandante informa que no le han expedido la certificación del aislamiento preventivo, por lo cual, el día martes se dirigiría de manera personal a solicitarlo.
8. Audio de conversaciones, donde el actor informa que el día martes iría a la E.P.S., solicitaría el historial médico y después se dirigiría a la empresa y entregaría el equipo de cómputo.

9. Audio de conversaciones, donde una mujer indica al demandante que el día martes debía trabajar remoto y que el miércoles lo esperaban en la oficina.

Respecto del anterior material probatorio, el despacho concluye que las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo, que se renovó por el término inicialmente pactado. Cabe aclarar, que si bien la demandada informó al demandante el 29 de abril del 2021 la no prórroga, dicha decisión quedó sin efectos cuando la demandada instó al demandante, a través de su jefe inmediata, a continuar en el mismo cargo, con el mismo salario y prestar los mismos servicios a favor de la demandada y aquél aceptó, prestación que se presentó sin solución de continuidad. Así las cosas, se declarará que las partes celebraron contrato de trabajo que se prorrogó por el termino inicialmente pactado.

Ahora, respecto de la fecha final del contrato, de conformidad con el material probatorio allegado, el despacho considera que el vínculo laboral finalizó el 08 de junio del 2021. Por cuanto, si bien la representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte, afirmó que el actor con anterioridad a la radicación de la carta de renuncia del 09 de julio del 2021 informó a la jefe inmediata la decisión de no continuar prestando los servicios a favor de la empresa, dicha afirmación no la acreditó en el plenario y no fue confesada por el actor al absolver interrogatorio de parte.

Sumado a lo anterior, en el escrito de contestación de la demanda se indicó que el contrato de trabajo terminó por decisión del trabajador el 05 de junio del 2021, por cuanto, desde dicha fecha el demandante dejó de prestar los servicios a favor de la demandada, argumento que no es de recibo, pues el solo hecho de no prestar el servicio no es indicativo que el vínculo laboral finalizó, lo que si puede generar dicha situación es la aplicación de una sanción disciplinaria o en su defecto, una causal de terminación del contrato, si así está contemplado en las disposiciones de la empresa.

Con base a lo anterior, y como el sábado 05 de junio del 2021 el demandante prestó los servicios, el 06 de junio correspondió a un domingo, el 07 de junio a un lunes festivo, y el demandante presentó renuncia el 09 de junio del 2021, sin que en esa fecha prestara los servicios a favor de la demandada, se

modificará dicho aspecto respecto de la sentencia emitida, y por tanto, se declarará para todos los efectos, que el demandante laboró a favor de la demandada hasta el 08 de junio del 2021, inclusive.

Ahora, en lo que respecta al salario devengado por el demandante, no hay discusión que las partes acordaron el salario mínimo legal vigente, como lo confesó el demandante al plasmar el hecho 2° de la demanda y lo aceptó la demandada al pronunciarse respecto de esto. Frente al citado aspecto, si bien, el demandante al absolver interrogatorio de parte mencionó que en la oferta laboral se disponía que ganaría un salario mínimo más comisiones, dicha aseveración no fue acreditada en el plenario.

Definida la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, los extremos laborales y el salario devengado, pasa el despacho a establecer si la demandada efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales en debida forma.

Para definirlo, es necesario traer a colación que el demandante confesó que entre el 24 y 27 de mayo del 2021 estuvo haciendo vueltas ante la E.P.S. a fin de obtener incapacidades o certificación de aislamiento preventivo y que el 08 de junio del 2021 no prestó servicios a favor de la demandada.

Ahora, si bien la representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte aseguró que afilió al demandante al sistema integral de seguridad social el mismo día en que se contrató, dicha afirmación no tiene respaldo probatorio, y de conformidad con el formulario único de afiliación y registro al SGSSS, la afiliación se efectuó el 27 de abril del 2021, es decir, 7 días después del inicio de la relación laboral; sin embargo, se aclara que a pasar de lo anterior, la pasiva efectuó los pagos a partir del 20 de abril del 2021.

En esa medida, para la fecha en que el demandante presentó síntomas de un posible covid 19, esto es, al 24 de mayo del 2021 la demandada aún no lo había afiliado al sistema integral de seguridad social, lo cual, en principio podría justificar la omisión de presentar la respectiva incapacidad o el certificado de aislamiento preventivo; sin embargo, el demandante debía probar por otros medios, la imposibilidad de prestar los servicios de manera

presencial en las instalaciones de la empresa entre el 24 al 27 de abril del 2021, carga procesal que omitió.

Bajo ese panorama, al no acreditarse la imposibilidad de prestación del servicio por el citado periodo, y en razón a que dicha situación obedeció a un posible contagio de covid 19, el despacho considera que por el citado periodo se presentó una suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito de que trata el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y recordemos que los efectos de la suspensión del contrato, de conformidad con el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde a que se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicios prometido y para el patrono la de pagar los salarios, tiempo que puede ser descontado por el empleador para la liquidación de prestaciones sociales, salvo lo relacionado con los aportes al sistema integral de seguridad social. Así las cosas, para liquidar las acreencias del demandante a cargo de la demandada se descontarán los días en mención. También es necesario aclarar, que por el citado periodo no se descontarán los dominicales, en razón a que el numeral 2° del artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo así lo dispone, para aquellos eventos en que la omisión en la prestación del servicio se presentó por fuerza mayor o caso fortuito

Y respecto del 08 de junio del 2021, el demandante tampoco justificó su omisión en la prestación personal del servicio a favor de la demandada, pues si bien afirmó que en dicha data acudiría a la E.P.S. a fin de obtener el certificado de aislamiento preventivo, no acreditó dicha situación, pues no radicó ante la demandada el mentado documento. Adicionalmente, si bien la el despacho no puede dar credibilidad a los audios allegados por el demandante, pues el despacho no puede corroborar que lo allí indicado, en efecto, proviene de un representante de la demandada, el despacho no pasa por alto, que en uno de éstos, el demandante fue quien aseguró que acudiría a la E.P.S. el martes 8 de junio del 2021 y en la tarde se acercaría a las instalaciones de la empresa, y que en respuesta a esto, una mujer le contestó que laborara dicha fecha desde casa; sin embargo, el actor confesó al absolver interrogatorio de parte que ese día no prestó servicios. Por tal razón, al no darse la prestación personal del servicio, no procede remuneración.

Aclarado lo anterior y efectuadas las operaciones aritméticas pertinentes, concluye el despacho que la demandada pagó en su totalidad los salarios debidos al demandante,

Por cuanto, de conformidad con los extremos laborales, esto es, del 20 de abril del 2021 al 08 de junio de esa misma anualidad, que equivalen a 49 días, los salarios por dicho periodo corresponden a \$1.483.926, y si a dicho monto le descontamos lo pagado por la demandada, valor que asciende a la suma de \$1.311.953, los 4 días de suspensión del contrato de trabajo, que corresponden a un valor de \$121.137, el día que el demandante no prestó el servicio, es decir, el 08 de junio del 2021 por valor de \$ 30.284 y los aportes que debe efectuar el demandante al sistema integral de seguridad social que asciende a \$118.714., es evidente que la demandada pagó la totalidad de los salarios, ahora, como da un saldo a favor de la demandada, dicho monto se tendrá en cuenta en el momento de liquidar el respectivo auxilio de transporte, pues es sabido que en la misma oportunidad en que se paga el salario se cancela el auxilio de transporte.

Año	Mes	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Salario	Periodo	Monto pagado	Aporte Salud	Aporte Pension
2021	abril	20/04/2021	30/04/2021	11	\$ 333.126	Nómina Abril 2021	\$ 345.000	\$ 13.325	\$ 13.325
2021	mayo	1/05/2021	31/05/2021	30	\$ 908.526	Anticipo Nóm 2021	\$ 270.000	\$ 36.341	\$ 36.341
2021	junio	1/06/2021	8/06/2021	8	\$ 242.274	Nomina Mayo 2021	\$ 515.248	\$ 9.691	\$ 9.691
				49	\$ 1.483.926	Liq. Final (6 días)	\$ 181.705	\$ 59.357	\$ 59.357
Suspensión del Contrato		24/04/2021	27/04/2021	4	\$ 121.137	Total	\$ 1.311.953	Total SISS	\$ 118.714
No prestación personal del servicio			8/06/2021	1	\$ 30.284				
		Saldo a Favor Empresa			-\$ 98.162				

De otra parte, respecto de la pretensión de auxilio de transporte, sea el momento de aclarar que si bien, por algunos días el demandante laboró desde su casa, dicho auxilio no se pierde, pues mutó al denominado auxilio de conectividad desde la expedición del Decreto 771 del 2020.

Así las cosas, por el término del contrato, descontando los días de suspensión del contrato, el día que el demandante no prestó los servicios a favor de la demandada y el saldo a favor de la demandada respecto a la liquidación de salarios, la demandada debe reconocer y pagar al demandante la suma de **\$57.971.**

Año	Mes	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Aux. Transp.	Saldo a favor de la demandada	Monto pagado
2021	abril	20/04/2021	30/04/2021	11	\$ 39.033		\$ 67.878
2021	mayo	1/05/2021	31/05/2021	30	\$ 106.454		
2021	junio	1/06/2021	8/06/2021	8	\$ 28.388		
				49	\$ 173.875	Total	\$ 98.162
Suspensión del Contrato		24/04/2021	27/04/2021	4	\$ 14.194		
No prestación personal del servicio			8/06/2021	1	\$ 3.548		
Totales					\$ 57.971		

Frente a la pretensión de cesantías, por el término del contrato, descontando los días de suspensión, el día que el demandante no laboró y el pago efectuado por la demandada a través de título judicial, la demandada debe reconocer y pagar al demandante por dicho concepto la suma de **\$2.819**.

	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Salario	Aux Transporte	Total Salario	Cesantías
	20/04/2021	8/06/2021	49	\$ 908.526	\$ 106.454	\$ 1.014.980	\$ 138.150
Suspensión del Contrato	24/04/2021	27/04/2021	4	\$ 908.526	\$ 106.454	\$ 1.014.980	\$ 11.278
No prestación personal del servicio		8/06/2021	1	\$ 908.526	\$ 106.454	\$ 1.014.980	\$ 2.819
						TOTAL	\$ 124.053
						Pagó a través de depósito judicial	\$ 121.234
						TOTAL	\$ 2.819

Respecto de la pretensión de prima de servicios, por el término del contrato, descontando los días de suspensión, el día que el demandante no laboró y el pago efectuado por la demandada a través de título judicial, la demandada debe reconocer y pagar al demandante por dicho concepto la suma de **\$2.819**.

	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Salario	Aux Transporte	Total Salario	Prima Servicios
	20/04/2021	8/06/2021	49	\$ 908.526	\$ 106.454	\$ 1.014.980	\$ 138.150
Suspensión del Contrato	24/04/2021	27/04/2021	4	\$ 908.526	\$ 106.454	\$ 1.014.980	\$ 11.278
No prestación personal del servicio		8/06/2021	1	\$ 908.526	\$ 106.454	\$ 1.014.980	\$ 2.819
						TOTAL	\$ 124.053
						Pagó a través de depósito judicial	\$ 121.234
						TOTAL	\$ 2.819

En lo que respecta a la compensación de las vacaciones, por el término del contrato, descontando los días de suspensión, el día que el demandante no laboró y el pago efectuado por la demandada a través de título judicial, la demandada debe reconocer y pagar al demandante por dicho concepto la suma de **\$1.262**.

		Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Salario	Vacaciones
		20/04/2021	8/06/2021	49	\$ 908.526	\$ 61.830
Suspensión del Contrato		24/04/2021	27/04/2021	4	\$ 908.526	\$ 5.047
No prestación personal del servicio		8/06/2021		1	\$ 908.526	\$ 1.262
		SUB TOTAL				\$ 55.521
		Pagó a traves de depósito judicial				\$ 54.259
		TOTAL				\$ 1.262

Frente a la pretensión de aportes al sistema integral de seguridad social, la demandada aportó certificado de aportes expedido por aportes en línea, del cual se evidencia que la demandada cotizó a favor del demandante 11 días del mes de abril, 30 días del mes de mayo y 6 días del mes de junio. Al respecto, encuentra el despacho que los días cotizados por los meses de abril y mayo se ajustan a derecho, cosa que no ocurre con el mes de junio del 2021, pues el contrato finalizó el 08 de junio del 2021 y solo se cotizaron 6 días, en consecuencia, se ordenará a la demandada efectuar el pago de aportes al sistema integral de seguridad social por los días 7 y 8 de junio del 2021, teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente.

En lo que atañe a la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el demandante refirió que presentó carta de renuncia motivada el 09 de junio del 2021.

Para resolver, es necesario recordar que la relación laboral puede finalizar por diferentes circunstancias; como por ejemplo, cuando las partes acuerdan finalizarlo o por la decisión de una de las partes sin justa o con justa causa, en este último caso, la parte que termina la relación laboral debe manifestar a la otra, las motivaciones de la decisión, sin que después se puedan alegar situaciones diferentes.

Cuando es el trabajador quien finaliza el contrato de trabajo, dicha figura es conocida como despido indirecto, casos en los cuales al demandante además de probar la terminación del contrato, le corresponde probar la ocurrencia de las justas causas, como lo ha considerado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como en la Sentencia SL14877-2016, radicación No. 48.885, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en los siguientes términos:

“se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que

*modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, **en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo***

Así las cosas, en el caso, se tiene que al actor le corresponde demostrar que presentó renuncia ante la demandada, carga que acreditó, pues la demandada acompañó con la contestación de la demandada la mentada renuncia, y en ese orden de ideas conoció el contenido de dicho documento. Documental donde se plasmó, para lo que aquí interesa que:

*“**Primero:** Teniendo en cuenta que el día 3 de junio se realiza reunión extraordinaria, con la finalidad de realizar cambio de condiciones de trabajo a todos los trabajadores de SAG, en esta reunión, se realiza modificación a el reglamento interno de trabajo, en la anterior nombrada reunión se realiza la divulgación de decisiones tomadas el día 2 de junio, sobre los cambios al reglamento interno, Donde los puntos a tratar son: retardos, horarios y sanciones y se dividen en los siguientes puntos:*

- 1. No se hace posible la llegada tarde, se establece que el horario a la empresa se debe hacer antes de los horarios establecidos donde en ellos se desarrolla, conexión a equipos, revisión con soporte técnico y capacitaciones realizadas fuera de los horarios laborales establecidos y pagados como laborales. Es decir, en palabras de los cambios a el reglamento, 1 minuto tarde en la conexión es la plataforma Arcano y se cuenta como retardo teniendo como consecuencia 10% de sanción correspondiente en el salario.*
- 2. Se establece que no serán considerados las justificaciones por más de 20 min de retardo en la conexión, considerándose como ausencia a la jornada completa de trabajo y penalizándose el domingo, clausula considerada ineficaz basado en el art 109 del código sustantivo del trabajo, considerando, que se establece no sea oído el trabajador en la justificación de su retardo y afecta directamente el art 173 del código sustantivo del trabajo.*
- 3. Se establecen descuentos por retardos desde el 10% hasta el 40% denominados sanciones, y en relación a el lenguaje del código sustantivo de trabajo se asimilan a multas, que según el artículo 113 éstas no pueden superar una quinta parte del de un día se salario, que no pueden ser descontadas del valor de los salarios, y que deben ser destinadas a un fondo especial que tendrá uso exclusivo a premio o regalos para los trabajadores, dentro de la modificación no se estipula donde serán destinados estos dineros correspondientes a*

multas ni su destinación. Por tal motivo, se realiza desmejora en las condiciones de trabajo”

Lo anteriormente mencionado se considera un engaño en las condiciones de trabajo basado en lo establecido en el artículo 61 numeral 1, en condiciones de subordinación puesto que el contrato laboral comienza a general efectos jurídicos el 1º de junio y el cambio en el reglamento de realizó al día 2 de junio, de comunica el día 3 de junio, donde se realiza una comunicación verbal y el trabajador solicita la copia de los cambios a reglamento de trabajo, donde la respuesta es que no se puede realizar la entrega a los trabajadores de estas reformas, sin permitir hacer objeciones a el reglamento.

SEGUNDO: *...Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; “esto se considera falta grave debido a que, desde antes de la culminación se presentó solicitud verbal y escrita, del contrato laboral anteriormente vigente entre el 20 de abril y el 31 de mayo. Que a la fecha no se a realizado la respectiva respuesta, adicionalmente, el empleadora hace firmar a el trabajador una notificación de no renovación de contrato el día 29 de mayo 2021, y que el día 1 de junio el trabajador, solicita este contrato, adicionalmente no se ha realizado la respectiva liquidación de contrato de trabajo, y el trabajador presenta una solicitud de liquidación de contrato laboral el día 5 de junio del 2021, sin respuesta. Por tal motivo, se considera falta grave a la obligación de brindar a el trabajador lo correspondiente a la solicitud de copia del contrato de trabajo donde consta el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado. Debido a que el trabajador producto de este contrato espera una estabilidad en las condiciones, y por el motivo de no ser liquidado no se generan las condiciones para que el trabajador siga prestando sus labores en la empresa.”*

Además, al demandante le corresponde acreditar que las situaciones expuestas en la carta de renuncia ocurrieron, carga procesal que omitió.

Por cuanto, el demandante aseguró que el día 3 de junio la demandada realizó una reunión extraordinaria donde se expusieron modificaciones en el reglamento interno de trabajo, al respecto, la demandada afirmó que si bien se acostumbra reuniones grupales, corresponden a las facultades y autonomía organizacional para la implementación y seguimiento de políticas, las cuales se ajustan a la ley y a las cuales los trabajadores deben comparecer. Al respecto, si bien se acreditó la ocurrencia de la reunión, no ocurrió lo mismo respecto a las modificaciones enunciadas, pues no se allegó otro sí al contrato de trabajo o un nuevo reglamento interno de trabajo donde se incluyan lo

planteado por el demandante, y la sola reunión, no es una causal de terminación con justa causa del contrato de trabajo.

Adicionalmente, y solo en gracia de discusión, frente al ius variandi, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia con Radicación No. 27.239, M.P. Luis Javier Osorio López, consideró:

“Ciertamente, como lo afirma el Tribunal, las partes pueden convenir cuáles faltas se califican como graves para efectos de autorizar al empleador a despedir con justicia a su servidor que en ellas incurre. Precisamente, un acuerdo previo de esa naturaleza, no puede considerarse, por sí solo, lesivo de los intereses del asalariado. Por el contrario, se convierte en un elemento que lo obliga a extremar su prudencia en el desempeño del cargo, ya que de antemano sabe que un comportamiento suyo, calificado como grave por la voluntad contractual, puede conllevar a la finalización del vínculo.

*Nada impide que una conducta que inicialmente sea imputable al trabajador de modo que este asuma las consecuencias y riesgos y que no se prevea como una falta grave que pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, pueda ser modificada en sentido contrario, **pues en una relación de tracto sucesivo, como lo es el contrato de trabajo, pueden presentarse situaciones que muchas veces llevan a los celebrantes del contrato a variar alguna de sus estipulaciones, sin perjuicio, desde luego, del mínimo de derechos y garantías que la ley y la constitución conceden al trabajador. Un contrato de trabajo no puede ser estático, sino dinámico, ya que debe observarse la realidad sobre la cual se desenvuelve y se ejecuta.**” (Negrilla del Despacho)*

Ahora, respecto de la segunda causal, esto es, que no se le expidió un certificado laboral ni se le pagó la liquidación definitiva, recuérdese que el demandante realizó dichas solicitudes bajo el argumento de la existencia de dos contratos de trabajo, y como ya se determinó, en el presente asunto existió un contrato de trabajo que se prorrogó de manera automática, por lo cual, queda sin sustento las afirmaciones del demandante. En consecuencia, como el demandante no acreditó la ocurrencia de las situaciones plasmadas en la carta de renuncia, no procede la indemnización solicitada, y en ese sentido, respecto de dicha indemnización, se confirmará la decisión de primer grado.

Finalmente, respecto de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, recordemos que la misma surge si a la

terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, y en caso de mostrarse en desacuerdo en el monto adeudado, dicha disposición normativa establece que el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia, como es el caso bajo estudio, pues recordemos que el demandante siempre manifestó a la demandada y en el trámite del proceso no estar de acuerdo con las sumas pagadas por la demandada.

Lo primero que debe decir el despacho, es que en el presente asunto el contrato de trabajo finalizó en 08 de junio del 2021 y la demandada consignó a favor del demandante el depósito judicial No. 400100008077614 por valor de \$487.200, actuación que se comunicó al demandante el 18 de junio del 2021 como lo confiesa al redactar el hecho 33 de la demanda. Término que resulta razonable, pues se efectuó con anterioridad al siguiente ciclo de nómina, es decir, no sobrepasó la fecha siguiente de remuneración pactada con el trabajador.

Ahora, como en el presente asunto se establecerá a favor del demandante unos valores por concepto de acreencias laborales, y en esa medida, se evidencia un pago incompleto de la demandada a favor del demandante por concepto de prestaciones sociales, por lo cual, procede el estudio de la citada indemnización.

Para resolver, debe tenerse en cuenta que dicha indemnización no es automática, sino que el despacho debe efectuar un análisis de las circunstancias que motivaron a la demandada a efectuar el pago incompleto de prestaciones sociales, y determinar si tuvo motivos de peso que expliquen su proceder, como lo ha considerado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5291-2018, radicación No. 67.636, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Y definidos los motivos, establecer si sus actuaciones están revestidas de buena fe, que de conformidad con la jurisprudencia antes citada *“...implica que las actuaciones del empleador deben ajustarse a los valores de la honestidad, la transparencia y la lealtad frente a su trabajador, y su valoración*

no es subjetiva, toda vez que lo que se analiza es la expresión de conductas basadas en situaciones verificables, en relación con la forma en que da cumplimiento o se aparta de las disposiciones jurídicas aplicables.”

Bajo ese contexto, el despacho considera que la demandada actuó de buena fe, porque tuvo la convicción de que la relación laboral finalizó el 06 de junio del 2021, y solo es a partir de la presente sentencia que se determinará que dicha acción aconteció el 08 de junio del 2021. Además, canceló al demandante los conceptos laborales que consideró adeudarle, sin que exista ni siquiera indicio que indique a esta juzgadora que la demandada se sustrajo del pago completo de las acreencias laborales por una decisión caprichosa. En consecuencia, se confirmará la decisión de absolución de dicha indemnización.

En consideración a lo anteriormente expuesto, se revocará parcialmente la sentencia proferida por el despacho inicial, y se condenará en costas a la demandada

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veintidós 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: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia objeto de estudio, por lo antes expuesto, y en consecuencia:

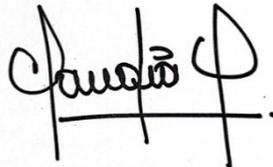
- a) Declarar que entre Smyt Antonio Fajardo Villalobos en calidad de trabajador y SAG BPO S.A.S. en calidad de empleadora existió un contrato de trabajo a término fijo, que se prorrogó de manera automática, y que se desarrolló entre el 20 de abril del 2021 y el 08 de junio de esa misma anualidad.
- a) Condenar a SAG BPO S.A.S. a reconocer y pagar a favor del demandante:
 - i. Por auxilio de transporte la suma de \$57.971.

- ii. Por concepto de cesantías la suma de \$2.819.
- iii. Por concepto de prima de servicios la suma de \$2.819
- iv. Por concepto de compensación de las vacaciones la suma de \$1.262
- v. Los aportes al sistema integral de seguridad social por los días 7 y 8 de junio del 2021, teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente.
- vi. Absolver a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra por el demandante.
- vii. Costas a cargo de la demandada y a favor del demandante, en la suma de \$10.000.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Las partes se notifican por EDICTO de conformidad con los art. 40 y 41 del C.S.T. y de la S.S.

Cúmplase y por secretaria, devuélvase el expediente al Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, por ser el de origen.



CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS

Juez