

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., Dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

Se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispuso la H. Corte Constitucional en la sentencia C- 424 del 8 de julio de 2015.

S E N T E N C I A

El señor **JOHAN ALEXIS PEÑA MELO**, por medio de apoderada judicial, instauró demanda en contra de **OUTSOURCING SERVICIOS INFORMATICOS S.A.**, para que previos los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia, se acceda a las siguientes:

PRETENSIONES

Se **CONDENE** a la demandada a pagar indemnización por despido sin justa causa por valor de \$1.506.639, correspondiente al tiempo laborado de 1 año, 1 mes, 3 semanas y 3 días, para el periodo del 10 de enero de 2020 al 6 de marzo de 2021.

Así mismo, se **CONDENE** a la encartada al pago de la indemnización moratoria de 25 días de retardo en el pago de sus prestaciones sociales y la liquidación correspondiente a \$11.129.443, seguido del pago de costas y agencias en derecho.

HECHOS

Fundamenta el demandante las anteriores pretensiones en los supuestos fácticos que se sintetizan así:

- El señor JOHAN ALEXIS PEÑA MELO, fue contratado por la empresa OUTSOURCING S.A, desde el 10 de enero de 2020.
- Que, atendiendo al vinculo contractual entre las partes, el demandante se desempeñó como trabajador subordinado de OUTSOURCING S.A. en el cargo de Agente General.
- Que el contrato, inicialmente fue pactado a término fijo con una duración de 3 meses prorrogables.
- El cual fue efectivamente prorrogado, de la siguiente manera:
 - Primera renovación se realizó el 10 de abril de 2020 prorrogándose automáticamente por 3 meses más.
 - La segunda renovación se dio el 10 de julio de 2020, de manera automática, aunque se notifica un preaviso de terminación de contrato el 4 de julio de 2020 vía correo electrónico pero el documento adjunto tenía fecha del 26 de mayo de 2020.
 - La tercera renovación se dio el 10 de octubre de 2020, se renueva automáticamente, aunque se notifica un preaviso de terminación de contrato el 13 de octubre de 2020 vía correo electrónico pero el documento adjunto tenía fecha del 25 de agosto de 2020; renovación nuevamente por 3 meses.
 - La cuarta renovación se generó el 10 de enero de 2021, se notifica el preaviso el día 23 de noviembre de 2020 vía correo electrónico pero el documento adjunto tiene fecha del 25 de noviembre de 2020.

- Que para el día 9 de enero del 2021, fecha dispuesta para la terminación de contrato, le es notificado por parte del supervisor Esneider Rodríguez, vía WhatsApp, que continuaría trabajando para la empresa sin cambio alguno en las condiciones en el contrato en su momento.
- Que al respecto de lo anteriormente mencionado, se debe tener en cuenta que el contrato inicial pactado por 3 meses, y que en la cuarta prorroga, se prorroga de manera automática a un año.
- Que así mismo en esta última renovación se le cambio el tipo de contrato, de termino fijo a obra o labor, cuando el contrato debió renovarse con termino fijo a un año.
- Que el 6 de marzo de 2021, debido a la presión continua por parte de su supervisor Esneider Rodríguez, el accionante procedió a presentar renuncia motivada dado el acoso laboral de que fue objeto.
- Que durante el tiempo que el accionante trabajo para la encartada: no le permitían tomar vacaciones a pesar de haber cumplido el año de labores continuas, sufrió discriminación y acoso laboral, ya que Mientras sus compañeros del mismo proceso, con el mismo cargo, por el mismo salario trabajaban 7 horas diarias, a él le programaban 8 horas diarias, por decisión del supervisor.
- La liquidación de prestaciones sociales a que tuvo derecho, fueron consignada el 31 de marzo de 2021, es decir 25 días después de haberse retirado del cargo.
- La liquidación de prestaciones sociales presento errores aritméticos, en los valores dinerarios reconocidos, ya que en la liquidación se debían pagar:
 - salarios de 5 días: Del 1 al 5 de marzo de 2021.
 - Cesantías: Del 1 de enero de 2021 al 5 de marzo de 2021.
 - Intereses de las cesantías: Del 1 de enero de 2021 al 5 de marzo de 2021.-
 - Vacaciones
 - 2020: 10 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020.
 - 2021: 1 de enero de 2021 al 5 de marzo de 2021 (menos 1 día que fue el único que disfrute de vacaciones).
- Que el ultimo día laborado fue el 5 de marzo de 2021, su fecha de retiro 6 de marzo 2021, y el pago de la liquidación 31 de marzo de 2021.
- Que quedaron pendientes por pagar:
 - 5 días de vacaciones.
 - 5 días de auxilio de conectividad

lo que fue consignado el día 29 de abril de 2021.
- Que los salarios que devengó el accionante, fueron:
 - 2020 fue de \$1.316.705. 16.
 - 2021 fue de \$1.362.789.

TRÀMITE PROCESAL

El juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., admitió la demanda en auto del 25 de noviembre de 2021 (archivo 6, carpeta 1), y ordenó la notificación de la demandada, la cual fue notificada por conducta concluyente en auto del 19 de enero de la anualidad, y en archivo seguido del 4 de febrero de 2022 contestación a la demanda (archivo 13 y 14, carpeta 1).

En audiencia del 13 de junio de 2022 (archivo 21, carpeta 1), se tuvo por contestada la demanda. Se opuso a todas las pretensiones, aceptó los hechos del 1 al 6, 14 al 16, correspondientes a la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, el cargo desempeñado, así como el salario devengado, y acepto parcialmente a los hechos 7, 9 y 13; y negó los demás; propuso como excepciones de fondo las de falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, prescripción, mala fe del demandante, innominada o genérica.

En la misma diligencia, se presentó reforma a la demanda, en los siguientes términos:

HECHOS

16. Prorroga a un 1 año, después de prórroga por 3 oportunidades en las siguientes calendas, de 1 enero de 2021 al 1 enero de 2022.

17. Retiro del actor 5 de marzo de 2021, el tiempo que faltare para cumplir el contrato a término fijo, prorrogable automáticamente hasta el 1 enero de 2022, que fueron 9 meses y 27 días, lo que en días totales se expresa como 297 días, donde se evidenciará la sanción por el despido sin justa causa, contemplado como despido indirecto por la suma de \$13. 491, 611.

18. Sanción moratoria por el no pago oportuno de lo debido, fecha de pago total de lo debido 29 de abril del 2021, fecha de retiro de 5 de abril de 2021, salario diario \$45.426, 30 x 54 días de sanción moratoria por el no pago oportuno de lo debido, valor de la sanción \$2.453.000.

PRETENSIONES

DECLARATIVAS

1. Se declare que, entre mi poderdante y la empresa demandada, se dio un contrato laboral a término fijo entre el 1 de enero de 2021 al 1 de enero del 2022.
2. Se declare que, el contrato se terminó por despido sin justa causa, despido indirecto, culpa atribuible al empleador, quien provocó la renuncia motivada del actor el 5 del marzo de 2021.
3. Se declare que la demanda actuó de mala fe, dado que las prestaciones sociales generadas en la relación laboral, deprecadas en el libelo demandatorio, se consignaron fuera de la normativa que expresa el artículo 65 del C.S.T.

CONDENATORIA

1. Se condene a la demandada a pagar a favor del actor, la suma dineraria de \$13.491.611, como sanción moratoria del tiempo que faltare para cumplirse el contrato alegado, que se prorrogó automáticamente en la calenda comprendida entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2022.
2. Se condene a la demandada a pagar a favor del actor, la suma dineraria \$2.453.020, como sanción moratoria, por el no pago oportuno de lo debido al actor, de las prestaciones y salarios generados en la relación laboral deprecadas en la demanda.
3. Condenar en costas y agencias en derecho a los demandados.

Al respecto, el *a quo* aceptó la reforma de la referencia, y el extremo accionado en contestación a la misma no aceptó los hechos reformados, así como se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones.

Seguidamente se declaró fracasada la conciliación, se adelantaron las etapas de saneamiento, fijación del litigio, se decretaron pruebas, se suspende audiencia a fin de que el extremo demandado allegue el contrato celebrado con la UARIV, como prueba solicitada por la parte demandante.

El día 27 de julio de la anualidad, se practicaron pruebas, se cerró el debate y se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes.

La sentencia se profirió en audiencia el pasado 23 de agosto de 2022 (archivo 27, carpeta 1), en la que se declaró probadas las excepciones de falta de causas para pedir y cobro de lo no debido, absolviendo a la demandada OUTSOURCING SERVICIOS INFORMATICOS S.A.S, de todas las pretensiones invocadas en su contra, y no impuso costas en dicha instancia. Finalmente ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del accionante. Ello tras concluir que, si bien no se desconoce que se suscribió un contrato a término fijo entre las partes del litigio por el término de 3 meses, y que fue prorrogado en distintas oportunidades, también debe tenerse en cuenta que efectivamente existe otro si en el cual existió el cambio de la modalidad del contrato de término fijo a obra o labor, y en este último queda claro que el contrato estaba atado al proyecto que tenía la demandada con la UNIDAD DE VICTIMAS, no encontrando probado un despido sin justa causa. Así mismo, concluye respecto a la indemnización moratoria deprecada que no se configuran los presupuestos normativos, ni jurisprudenciales para que el trabajador pueda acceder al reconocimiento de la misma, en cuanto, la misma fue pagada al trabajador en un término prudente desde su desvinculación, y que, así advertido un error en la liquidación pagada al demandante, el empleador procedió al pago del valor adeudado por las diferencias encontradas en la liquidación.

Este despacho admitió la consulta en providencia del 12 de octubre de 2022 (archivo 3), y se dispuso a correr traslado a las partes para presentar alegatos, de conformidad con lo establecido en el numeral 1o. del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Frente a lo cual el extremo accionado procedió en término a presentarlos alegatos correspondientes.

Así las cosas, al no haber causal de nulidad que invalide lo actuado y por encontrarse igualmente reunidos los presupuestos procesales, se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. Fijación del litigio

Conforme las pretensiones elevadas por el extremo demandante, el escrito de oposición y la decisión objeto de estudio en el grado jurisdiccional de consulta. Es patente que el fondo del debate se centra en determinar el tipo de contrato de trabajo que existió entre las partes, si existió una terminación unilateral del contrato, y por ende si la misma correspondió a un despido sin justa causa, y seguidamente si a la finalización de esta realizó la liquidación en término, y si ante la ausencia de pago oportuno proceden las indemnizaciones de que trata el art 65 del C.P.T y S.S.

2. De la relación laboral

No existe debate entre las partes en torno a la existencia de una relación laboral, la cual se extendió del 10 de enero del 2020 al 5 de marzo del 2021, así como que el demandante fue contratado para desempeñar el cargo de Agente General, con un salario para el año 2020 de \$1.316.705 y para el 2021 de \$ 1.362.789. Lo anterior, por cuanto dichos hechos fueron aceptados por la pasiva en la contestación de la demanda.

Adicionalmente, se encuentran plenamente probados que, en la liquidación final del contrato de trabajo, existieron errores aritméticos, que días después fueron subsanados por la encartada, conforme a su vez la aceptación en el escrito opositor.

3. Del tipo de contrato y sus extremos temporales

Ahora, en lo que corresponde al tipo de contrato suscrito entre las partes, refiere el libelista que el contrato de trabajo firmado con la pasiva fue a término fijo y fue renovado; así:

- Primera renovación se realizó el 10 de abril de 2020 prorrogándose automáticamente por 3 meses más.
- La segunda renovación se dio el 10 de julio de 2020, de manera automática.
- La tercera renovación se dio el 10 de octubre de 2020, se renueva automáticamente.
- La cuarta renovación se generó el 10 de enero de 2021.

Esta última renovación, para la cual ya se había cumplido un año, y por tanto no correspondía a 3 meses, si no a un año, es decir una renovación hasta el 10 de enero de 2022.

A su turno, la convocada a juicio refiere que contrario a lo ya mencionado, entre las partes se celebró en su momento un contrato inicial a término fijo de 3 meses, los cuales podían prorrogarse máximo 3 periodos iguales, siendo el 10 de enero de 2021 la fecha de terminación de la última prórroga. Por cuanto, afirma que esta misma data y por decisión autónoma y voluntad de las partes, se suscribe un contrato de obra o labor sin queja alguna por parte del demandante, pues el extrabajador tenía pleno conocimiento de que prestaría sus servicios mientras se cumplía con la ejecución del contrato y proyecto con la UARIV.

Ahora a efectos de esclarecer el punto del debate, lo primero que debemos puntualizar son las normas llamadas a gobernar el presente asunto, en orden a esclarecer con posterioridad si con las pruebas recaudadas en juicio que parte logró acreditar su postura.

De esta forma, en aras de desatar el debate que hoy se nos plantea resulta imperioso recordar que nuestro ordenamiento jurídico contempla que las relaciones laborales se pueden regir por 3 tipos de contratos de trabajo acorde a su duración: a término indefinido, a término fijo y por obra o labor contratado, como lo refiere el artículo 45 del C.S.T, el cual prescribe:

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

De igual forma, previó el legislador unas formalidades propias para cada una de las modalidades contractuales previamente enunciadas se suerte que si bien el contrato de trabajo puede suscribirse de forma verbal o escrita como lo dispone el artículo 37 del C.S.T. Lo cierto es que en tratándose de los contratos a término fijo estos imperiosamente deben ser pactados por escrito y adicionalmente, cuando se pacten por un periodo inferior a un año, se prorrogaran hasta por 3 veces por un término igual o inferior y posteriormente, pasaran a prorrogarse automáticamente por un año, como se infiere de lo reglado en el artículo 46 del C.S.T, el cual reza:

“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”

Ahora, en lo que respecta al contrato por obra o labor, debemos destacar que este no está sujeto a ninguna formalidad legal, para que surja a la vida jurídica, más allá de que exista claridad en la obra o labor contratada por cuanto de esta pende su naturaleza.

Así mismo, es imperioso recordar que la modalidad contractual que escojan las partes depende únicamente de la voluntad de las partes, regla que se aplica no solo frente al tipo de contrato que inicialmente escojan las partes, sino adicionalmente a cualquier pacto que puedan celebrar las partes en vigencia del mismo,

Criterio que se acompasa a lo que explicó la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en la sentencia SL-2600 del 2018, en la cual indicó:

“Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los «servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo» (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.

En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

Si esto es claro, fácilmente se advierte que la razón no está de lado del recurrente, pues en relación con los contratos de trabajo según su duración, la ley solo exige para el contrato laboral a término fijo su celebración por escrito (art. 46 CST); las demás modalidades se perfeccionan por el simple consentimiento.

“Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.”

En claro lo anterior, lo primero que procederemos a establecer es que tipo de contrato existió entre las partes, para acorde al mismo definir según su modalidad si existió una justa causa de despido o culminó acorde una de las causas legales de terminación del contrato, según lo reglado en los artículos 61 y 62 del C.ST o si en caso contrario, la parte actora tendría derecho al pago de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del mismo estatuto procesal, evidenciando dentro de las pruebas documentales y practicadas:

- 1- Comunicación de no prórroga del 26 de mayo de 2020 (fl. 12, archivo 3, carpeta 1)
- 2- Comunicación de no prórroga del 25 de agosto de 2020 (fl. 15, archivo 3, carpeta 1)
- 3- Comunicación de no prórroga del 25 de noviembre de 2020 (fl. 18, archivo 3, carpeta 1)
- 4- Conversación por chat de WhatsApp (fl. 19, archivo 3, carpeta 1)
- 5- Correos electrónicos entre el demandante y la empresa demandada (fls. 10, 11, 13, 14, 16, 17, 20 y 22, archivo 3, carpeta 1)
- 6- Clausulas adicionales y complementarias al contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2021 (fl. 21, archivo 3, carpeta 1)
- 7- Renuncia presentada por el demandante el día 8 de marzo de 2021 (fl. 23, archivo 3, carpeta 1)
- 8- Correo del envío de renuncia del mismo día 8 de marzo de 2021 y recepción (fls. 50 y 51, archivo 15, carpeta 1)
- 9- Extracto Banco Davivienda del mes de marzo de 2021 (fl. 24, archivo 3, carpeta 1)
- 10- Correo con referencia derecho de petición enviado a la empresa OUTSOURCING S.A. del día 5 de abril de 2021 (fl. 25, archivo 3, carpeta 1)
- 11- Respuesta a la petición del 27 de mayo de 2021 (fl. 52)
- 12- Extracto de movimientos bancarios del Banco DAVIVIENDA (fl 26, archivo 3, carpeta 1)
- 13- Certificación laboral solicitada el 3 y 12 de enero de 2021. (fl. 27 y 28, archivo 3, carpeta 1)
- 14- Hoja de Excel con turnos de trabajo (fl. 29, archivo 3, carpeta 1)
- 15- Liquidación Final del Contrato de Trabajo del di 30 de marzo de 2021 (fl. 30-31, archivo 3, carpeta 1)
- 16- Comprobantes de nómina mensual desde enero de 2020 a marzo de 2021 (fl. 28-42, archivo 15, carpeta 1)
- 17- Reliquidación final (fl. 45, archivo 15, carpeta 1)
- 18- Certificación bancaria DAVIVIENDA de referencia Reliquidación de 27 de abril de 2021 (fl. 46)

19- Formato retiro y entrega de elementos del 9 y 10 de marzo de 2021 (fl. 48 y 49)

Así mismo, se practicaron los interrogatorios del demandante señor **JOHAN ALEXIS PEÑA**, quien dispuso que el 23 de agosto del 2018, tuvo un primer contrato con la compañía, el cual se extendió hasta el 27 de diciembre del 2019; fecha para la cual lo liquidaron, y posteriormente lo volvieron a llamar para un segundo periodo que comenzó a partir del día 10 de enero del año 2020; que si bien inicialmente la modalidad contractual fue a término fijo por tres meses, con prórrogas hasta el 9 de enero del año 2021, día sábado, que para dicho día le pregunto a su supervisor de forma directa pues su canal de comunicación que era WhatsApp, ateniendo a que trabajan de forma remota, que si debía conectarse el día lunes a trabajar, teniendo en cuenta de esa día finalizaba su contrato, a lo que le informó que sí, sin ningún inconveniente teniendo en cuenta de que pues mi contrato sería renovado, momento para el cual sostiene no le informaron que su contrato tendría algún cambio de salario o algún otro cambio, sino que simplemente se le indicó que se conectara el lunes a trabajar, por lo que se entendía que sería prórroga automáticamente a un año, porque ya habían surgido las prórrogas correspondientes.

Que posteriormente le enviaron un correo electrónico, en el cual contenía un contrato de fecha del 10 de enero, aunque se lo estaban notificando el día 30 de enero del 2021, que dicho documento lo firmo con fecha, teniendo en cuenta la fecha en la cual estaba recibiendo el documento, que lo que hizo la demandada, fue devolverme el correo indicándole que no lo enviara con fecha, sino que simplemente lo firmara, es decir como si yo le hubiera recibido el 10 de enero.

Que a fin de no afectar su trabajo lo envió de dicha manera, dejando la trazabilidad mediante el correo que quedó del 30 de enero de 2021, que por esa razón iniciaron los inconvenientes y sucesos que nunca habían sucedido, que el llevaba trabajando alrededor de 2 años y medio en total de los contratos que tuve con ellos, y en este término nunca había tenido un llamado de atención, nunca había firmado una retroalimentación, que siempre se había destacado por sus buenos indicadores, que se podía decir que fue un buen empleado para esta empresa.

Como por ejemplo le empezaron a poner formatos de retroalimentación. porque tenían que cumplir 100 llamadas, en su turno de 7 horas, que uno de esos días tuvo una capacitación de otro proceso dentro del turno, la cual le consumió una hora y por lo tanto no pudo cumplir la productividad, al haber realizado aproximadamente solo 70 llamadas, y por ello les hicieron firmar una retroalimentación por no cumplir con la productividad, cuando la meta no la había cumplido era por la capacitación que ellos nos dieron.

Que ellos tenían rotación de turnos de 7:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 9:00 pm, pero que comenzaron a implementar un turno, para ellos se llama turno plano que era de 8 horas, indicándoles que los dos peores en calidad, los dos peores en formación y los dos peores en productividad y conectividad, en la siguiente semana realizarían algo que se llamaba turno plano, que era 8:00 am a 5:00 pm, es decir una hora más en comparación a los que trabajan de 7:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 9:00 pm, porque mientras ellos trabajaban 7 horas, el turno plano trabajaba 8 horas diarias.

Que un día le indicaron que le tocaba hacer turno plano, a lo cual no estuvo de acuerdo, indicando que no era justo que dos personas de la misma empresa, de la misma campaña, con las mismas funciones del mismo proceso, con el mismo salario, unos trabajarán más horas que otros, sin alguna remuneración adicional, ya fuese en tiempo o en dinero, y que por ello decidió ese día sábado 6 de marzo finalizar mi contrato laboral con ellos, y presentar efectivamente mi renuncia motivada.

Indico que sólo tenía comunicación con su supervisor, ateniendo a la modalidad de trabajo remota, y la falta de acceso a informar los inconvenientes que se presentaban con otra persona, y que por ello quien le expidió los formatos de retroalimentación era el supervisor Esneider Rodríguez.

Que no recuerda las fechas exactas, pero que el 31 de marzo le llegó la liquidación, y en ese momento evidenció de que había una diferencia en el en el valor, por lo que realizó un derecho de petición al área encargada, solicitando el ajuste, y que 20 días después le consignaron el valor que corresponde, es decir que se demoró el pago de su liquidación aproximadamente un mes y medio.

Por su parte el Representante Legal de la demanda **OUTSOURCING SERVICIOS INFORMATICOS S.A.**, señor **GUSTAVO PARRA RODRIGUEZ**, en el interrogatorio rendido manifestó que la demandada es una empresa que trabaja entre otras, con Colombia Compra Eficiente, que son uno de los proveedores para las entidades del estado de servicios de call center, y que esa dinámica de Colombia Compra Eficiente se maneja por obra o labor, por órdenes de compra con especificaciones o con prestación de servicios específicos, que no necesariamente son recurrentes, ya que se hacen por subasta pública de acuerdo a las necesidades de las entidades, y por ende las órdenes de compra vienen con fechas de inicio y fecha final específicas que no pueden ser prorrogada, que por ello manejan la contratación como proyectos, porque la contratación de los colaboradores está supeditada a una acción específica

Que al principio empiezan con un contrato a término fijo, debido a que necesitan saber cuáles son las competencias de cada uno de sus colaboradores, y una vez terminado de hacer la evaluación, y cuándo la misma es satisfactoria como lo fue la del señor Johan, lo pasan a obra o labor, ligada exclusivamente a la duración del contrato o la orden de compra establecida para cada una de las entidades, en este caso de la unidad para la reparación de víctimas del conflicto armado, sosteniendo que todo depende de los presupuesto asignados para la nación en cada uno de los contratos en Compra Eficiente, ya que los contratos pueden ser de 5 meses, otro de 12 meses, otro de 12 años u otro de 7 meses.

En lo que respecta a los parámetros, para el cambio de la modalidad de los contratos de término fijo a Obra o labor, sostiene que, para no caer en una prórroga automática a un año, quedando con un personal al cual tienen que pagarle por no estar ligado a ninguna operación productiva, entonces a fin de evitar ello, se controlan las fechas por parte de la administración de personal de la compañía.

Así mismo, sobre la fecha del otro si, frente a la controversia de que no se firmó el día 10 de enero, si no hasta el 30 del mismo mes, sostiene no saber con especificaciones que podría haber pasado, atendiendo a que 7500 empleados, y es responsabilidad de la administración de personal enviar los documentos, y que lo cierto es que ellos hacen esos documentos y se los entregamos a la gente para que los firmen, para que los lean, y están atentos a cualquier objeción que tengan, y que en el caso concreto, hasta dónde es de su conocimiento el señor Johan no presenta ninguna clase de objeción, y entendió cuál era la naturaleza del documento que estaba firmando.

Al respecto de los turnos que maneja la empresa, que efectivamente cuentan con 3 turnos, ellos son de 7:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 9:00, y otro de 8:00 am a 5:00 pm, pero todos cumplidores, de las 48 horas máximas que dispone la ley laboral, sosteniendo que el turno de 8:00 am a 5:00 pm, de 8 horas, no es un castigo, si no que corresponde a un pico en la atención de las víctimas, que debe atenderse por los colaboradores, manifestando a su vez que el turno con una hora adicional, no cuenta con beneficio alguno adicional, habida cuenta, que se encuentra dentro del horario legal de los colaboradores, pero en caso de trabajarse horas extras, ellos están dispuestos a pagarlas.

Sosteniendo que desconoce inconformidades sobre ello, y que de haberlas cuentan con un área de gestión humana, que se encarga, existiendo un comité donde se pueden elevar las quejas o demandas de sus colaboradores, el cual es de conocimiento de los mismos, así como el reglamento interno de trabajo.

Sobre las razones expuestas en la carta de renuncia por el actor, manifiesta que anterior a lo esbozados por el extrabajador, nunca manifestó ningún tipo de acoso laboral o queja en todo el tiempo laborado, por alguno de los canales que están habilitados para ello por la empresa, que aun así investigaron queja alguna de otro colaborador sobre el mismo supervisor Esneider Rodriguez, pero no hubo.

En lo que respecta, a la comunicación del accionante con otros mandos superiores de la compañía, sostiene el representante legal, que se encuentran que, en los medios virtuales de la compañía, reposan las direcciones de correo electrónico de los diferentes departamentos.

Por último, sobre la liquidación del extrabajador, dispone que, atendiendo a la renuncia del mismo, y a que no era clara para la fecha hasta la cual trabajaría, requirieron al mismo a fin de que aclarará hasta cuando sería, hasta que se envió la confirmación el día 10 de marzo, que la liquidación atendiendo a los trámites necesarios para su pago, junto a la cantidad de novedades que comprende tener una nómina de 7500 empleados, junto a las fechas de cortes, se canceló el

día 31 de marzo, que así mismo al hacer la revisión de la liquidación del actor, encontrar un error humano cometido, y por ello procedieron con la corrección y el pago de la misma.

Por último, se escuchó el testimonio del señor **JUAN JOSE PINZÓN**, quien funge como Director de Administración de Outsourcing de la demandada, sostiene que se encuentra en ese cargo desde agosto de 2015, ratificando la información dada por el representante legal de la demanda, respecto a la actividad comercial de la empresa, así mismo refirió que la compañía con base al tema legal y la normativa legal de contratación, permite prorrogar el contrato a término fijo, por tres períodos iguales al pactado inicialmente, posterior a ello se entrega un otro si a los colaboradores, para el cambio de la figura laboral, de término fijo a obra labor.

Que los trabajadores de la compañía que van en la tercera prórroga del contrato, a través de sus jefes inmediatos, y conversado libremente con el jefe y colaboradores, de forma libre y voluntaria a todos por igual, firman otro si cambiando la modalidad del contrato.

Sobre la controversia, respecto a la fecha en que se firmó el otro si, sostiene que podría generalizar atendiendo al volumen de la compañía, en que se firmó en el transcurso del mes de enero, pero no la fecha exacta, que aun así es claro que el otro si es firmado de manera voluntaria, donde los jefes se lo comunican a sus colaboradores y los mismo pueden aceptarlo o no, ya que no es obligación su firma.

Respecto a los turnos de los colaboradores, refiere que son jornadas laborales flexibles de 48 horas semanales, correspondiente a turnos rotativos, confirmando a su vez los turnos de 7: 00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 9:00 pm, y de 8:00 am a 5:00 pm, al respecto de este último turno confirma que no es un castigo, si no jornada por la que a su vez deben pasar todos los colaboradores, en una forma de igual entre todos los colaboradores, que estos turno se repartían por medio de unas plataformas llamadas “Datamarshall” y “Workforce”, los cuales eran semanalmente comunicados a los colaboradores.

Que una vez el demandante, salió de la compañía, su situación fue particular atendiendo a que, en su renuncia, no especifico de manera clara el día hasta el cual trabajaba, que la corrigió un par de días, procediendo seguidamente con el diligenciamiento de las firmas del paz salvo, y todo el trámite que corresponde en este tipo de novedades de retiro, procurando en todo momento un término de 15 días en el pago de dichos valores, que posteriormente Johan solicito reliquidación, porque quedaron algunos valores mal liquidados, se dio trámite a la misma, realizando la respectiva investigación, procediendo a la reliquidación en un tiempo razonable.

Por último, menciona que sobre las causas que mencionó el demandante en su carta de renuncia, sostiene que procedieron a revisar internamente la situación, de la existencia de quejas o inconformidades suscitadas por el actor u otro colaborador, en los departamentos de convivencia previsto para ello, y no hubo ningún resultado, que es así que por la buena labor de Esneider Rodriguez, fue promovido a un cargo de mayor rango.

Sobre los interrogatorios y previo su análisis resulta imperioso recordar que el objeto del interrogatorio tiene por objeto buscar la confesión de la parte, misma que se entiende respecto de las declaraciones que perjudican al declarante o que favorecen a la parte contraria acorde lo indica el artículo 191 del C.G.P. Las demás afirmaciones son meras declaraciones de parte y por tanto, para que se les de validez en el juicio requieren contar con respaldo probatorio en otros medios probatorios, como de forma clara lo explica la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en la sentencia SL 16527 de 2016, explicó:

“Y en lo que respecta al interrogatorio de parte que rindió el promotor del proceso (fls. 73 a 75), cualquier aseveración que lo favorezca se tiene como una simple manifestación de parte que requiere ser confirmada con otro medio de convicción, toda vez que para que exista confesión se requiere que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan pero a la parte contraria (art. 195 del C.P.C. hoy 191 del C.G.P.), lo que no acontece en este asunto en relación con las súplicas atinentes a las indemnizaciones moratorias.”

Ahora, del material recaudado en el proceso de la referencia es claro que entre las partes se suscribió un contrato a término fijo inferior a un año, el cual inicio el día 10 de enero de 2020, y fue pactado en primer momento hasta el día 9 de abril de 2020, documento visible en las pruebas aportadas con la contestación de la demanda (folios 12 al 20, archivo 15, carpeta 1), el cual se prorrogó por periodos iguales de 3 meses, de manera automática, hasta el día 9 de

enero de 2021, lo que implica que hasta ese momento se cumplieron los presupuestos jurídicos previstos en el artículo 46 del C.S.T en torno a las prórrogas de este tipo de modalidad contractual.

Aunado a ello, se corrobora que, con un término superior al mes, esto es el 25 de noviembre del 2020, la encartada le entregó al demandante una carta de preaviso en la cual se indica que el vínculo laboral vencería el 9 de enero del 2020 (folio 18, archivo 3, carpeta 1)

Sin embargo, se advierte que las partes suscribieron un documento denominado “Clausulas Adicionales y Complementarias al Contrato Individual de Trabajo” con fecha del 10 de enero del 2020, por medio del cual decidieron modificar la duración del contrato de trabajo de término fijo a obra o labor, en el cual se puede leer:

“PRIMERA. -Las PARTES ratifican en todas sus partes y tienen como ciertos los hechos enunciados en los literales A) a C) de las CONSIDERACIONES de este documento.

SEGUNDA. -Las PARTES han convenido como modalidad contractual la OBRA O LABOR contratada, a cuya vigencia queda sujeta el contrato de trabajo que vincula a las PARTES. Las PARTES entienden que el cambio de modalidad del contrato ha tenido su razón de ser en las modificaciones en la atención del proyecto interno que de manera particular representa la ejecución del contrato de prestación de servicios suscrito entre el EMPLEADOR y Proyecto UARIV el que para los efectos del presente contrato se denomina Proyecto UARIV. Por lo tanto, las PARTES entienden que la vigencia del presente contrato queda sujeta a la existencia de dicho contrato.” (fl. 13, archivo 1, carpeta 1)

Ahora bien, si bien en el interrogatorio de parte el demandante sostuvo que el correo electrónico que contenía la modificación se lo remitieron hasta el día 30 de enero del 2021, fecha en la cual procedió a firmarlo. Lo cierto es que tal declaración de parte, carece de fundamento probatorio. Lo anterior, por cuanto si bien aportó al plenario varios correos electrónicos, solo uno es de dicha fecha y mes, pero no aparece el registro del año en que se envía y adicionalmente, no hay forma de constatar que documentales se encuentran adjuntas y en el cuerpo del documento solo se puede leer “Favor devolverme firmado el documento con las siguientes especificaciones” y de lo que se puede leer del nombre del archivo solo se visualiza “OL-AGENTE GEN...EXIS PEÑA MELO.pdf”.

El resto de correos corresponden a un correo electrónico de fecha 4 de julio de 2020, remitido por el jefe de Operaciones Zonal UARIV al demandante señor Johan Peña, del cual se desconoce su contenido, atendiendo a que se evidencia del correo la remisión un documento, pero no se sabe a qué corresponde; así mismo, el correo de fecha 13 de octubre de 2020 donde la señora Paola Alexandra Gómez Sánchez comparte al demandante documento, pero el despacho desconoce quién es la remitente y que contenido comparte. Seguidamente, se aporta correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2020, con asunto “FIRMA ADENDO CONTRATO”, remitido por el jefe de Operaciones Zonal UARIV al demandante señor Johan Peña, del que a su vez se desconoce su contenido.

Por último, se remite pantallazo de conversación por chat de WhatsApp, en donde se evidencia el mensaje:

“Buenas tardes Esneider, debido a que ya se está acercando el final del turno y a mí se me vence el contrato el día de hoy, usted me podría informar a qué hora nos notifican una posible continuidad o no por favor?”

Pero de esta imagen, no es posible determinar con meridiania claridad quien es el remitente, así como el destinatario, como la fecha del envío del mensaje de datos.

Luego pues, para esta falladora no existen medios probatorios contundentes que nos permitan comprobar la tesis del demandante, atinente a que la modificación de la duración del contrato se suscribió con posterioridad al 10 de enero del 2010. En este escenario habrá de darse por sentado que el contrato de trabajo fue modificado por acuerdo de las partes de la modalidad de término fijo a la de duración de la obra o labor contratada.

En este escenario, es del caso recordar que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntad entre las partes, así como los cambios que se realicen dentro del mismo, y por ello desde su nacimiento requiere de la expresión de aceptación del trabajador.

Así es claro conforme las pruebas allegadas por las partes, que el contrato de trabajo suscrito entre las partes sufrió continuas prorrogas, correspondientes a los siguientes periodos:

- Primera renovación se realizó el 10 de abril de 2020 prorrogándose automáticamente por 3 meses más.
- La segunda renovación se dio el 10 de julio de 2020, de manera automática.
- La tercera renovación se dio el 10 de octubre de 2020, se renueva automáticamente.
- La cuarta renovación se generó el 10 de enero de 2021.

Esta última fecha el contrato en principio se prorrogaría a un año, de no ser porque esa misma data las partes decidieron suscribir el documento denominado “*Clausulas adicionales y complementarias al contrato de trabajo*” de fecha 10 de enero de 2021, mediante la cual las partes atendiendo al principio de libertad contractual, decidieron de forma libre y voluntaria (sin que dentro del proceso de prueba lo contrario) modificar el término de duración del contrato acorde lo descrito en el artículo 45 del C.S.T, sin que se evidencie en tal determinación transgresión alguna a los derechos del demandante, por manera que goza de plena validez, máxime cuando a lo largo de este juicio el promotor no logró probar su tesis consistente en que la mentada modificación contractual fue suscrita con posterioridad a la fecha en que aparece firmada; además, tampoco tachó el referido documento, ni probó la concurrencia de vicios del consentimiento. Luego, no existe ningún argumento con fundamento en el cual se le pueda restar validez a esta modificación contractual.

4. De la terminación del contrato

Como quiera que el objeto de debate se circunscribe en el despido indirecto que profesa la parte actora, es menester de la suscrita Jueza recordar que cuando el trabajador alega la configuración de un despido indirecto, es a él a quien le corresponde acreditar que su decisión de finiquitar el vínculo laboral tuvo respaldo en la existencia de una conducta irregular del empleador constitutiva de las justas causas previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente por ese motivo.

Al punto, en el escrito de demanda, junto a su reforma, se menciona que el 5 de marzo de 2021, debido a la presión continua por parte del supervisor Esneider Rodríguez el trabajador, hoy demandante procedió a presentar renuncia motivada dado el acoso laboral de que fue objeto. Ahora, al proceder a verificar el Despacho la carta de renuncia presentada por el demandante y los argumentos expuestos en la misma se corrobora que en esta se indica:

“Cordial saludo, de antemano quiero agradecerles la oportunidad que me han brindado desde agosto de 2018 fecha en la cual ingrese a la compañía y que me permitió culminar mis estudios en Derecho, en especial a Claudia Abril, Carolina Pérez, Luz Velasco que me otorgaron lo necesario para cumplir tanto en lo laboral como en lo académico con cada uno de mis compromisos, cumpliendo a cabalidad en todos los aspectos con disciplina, responsabilidad y honestidad.

Esta decisión ha desencadenado en las últimas decisiones por parte del hasta hoy supervisor Esneider Rodriguez, quien ha tomado atribuciones que han estado en contra de los derechos de los orientadores a su disposición, debido a que no es justificable legalmente que un orientador que cumple funciones determinadas dentro de un mismo proceso, tenga que trabajar más horas al día que sus compañeros por el mismo salario, por lo que ha sido inevitable el cansancio físico y mental al finalizar cada jornada laboral.

Aunado a lo anterior, no es profesional exigir empatía a sus orientadores en las gestiones que cada uno realice, si de forma interna no es empático con su grupo de trabajo si se le hace algún requerimiento en cuanto a sus decisiones. Por lo tanto, he

visto mi salud mental deteriorada y episodios de estrés continuos que no me han permitido desarrollar mis funciones de la mejor manera.”

Se extrae así literalmente de lo expuesto en la comunicación por la cual terminó la relación laboral el demandante que su decisión se fundamentó en el incremento de la jornada laboral, la cual aduce era superior a la que cumplían los demás trabajadores y de otra parte, por la falta de empatía del señor Esneider Rodríguez y problemas de salud que venía presentando el demandante.

Bajo este escenario, lo primero que vale la pena anotar es que en la comunicación jamás se alude al termino acoso laboral, ni se indica que el demandante jamás haya iniciado el proceso correspondiente sobre este particular. Sin que sea dable con posterioridad alegar circunstancias o argumentos distintos a los brindados en la comunicación en la cual se decidió dar por terminado el contrato. Al punto, la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, en sentencia SL 3201 de 2022, dispuso que:

“la jurisprudencia de esta corporación que las razones esgrimidas por el subordinado para concluir el contrato de trabajo por circunstancias atribuibles al patrono deben ser precisadas en el escrito en el que se exterioriza la decisión, la cual habrá de ponerse en su conocimiento sin que posteriormente se puedan invocar causas distintas.

Al efecto, conviene memorar la sentencia CSJ SL14877-2016 en la que se indicó sobre el tema lo siguiente:

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, 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 sub lite, se tiene que al actor -al tenor de lo dispuesto en la citada norma legal- le correspondía demostrar además de la renuncia, el «incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales», que fue precisamente lo que el ad quem echó de menos [...] (Resalta la Sala).”

Hecha esta aclaración, entraremos a verificar si en todo caso los argumentos que se expresa en la carta de renuncia se encuentran acreditados en juicio.

Frente a este punto, el demandante se limitó a indicar en su interrogatorio que le empezaron a poner formatos de retroalimentación. porque tenían que cumplir 100 llamadas diarias, en su turno de 7 horas, que uno de esos días tuvo una capacitación de otro proceso dentro del turno, la cual le consumió una hora y por lo tanto no pudo cumplir la productividad, al haber realizado aproximadamente solo 70 llamadas, y por ello les hicieron firmar una retroalimentación por no cumplir con la productividad, cuando la meta no la había cumplido era por la capacitación que ellos les habían dado.

Que tenían rotación de turnos de 7:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 9:00 pm, pero que comenzaron a implementar un turno, para ellos que se llama turno plano que era de 8 horas, indicándoles que los dos peores en calidad, los dos peores en formación y los dos peores en productividad y conectividad, en la siguiente semana realizarían algo que se llamaba turno plano, que era 8:00 am a 5.00 pm, es decir una hora más en comparación a los que trabajan de 7:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 9:00 pm, porque mientras ellos trabajaban 7 horas, el turno plano trabajaba 8 horas diarias.

Que un día le indicaron que le tocaba hacer turno plano, a lo cual no estuvo de acuerdo, indicando que no era justo que dos personas de la misma empresa, de la misma compañía, con las mismas funciones del mismo proceso, con el mismo salario, unos trabajarán más horas que

otros, sin alguna remuneración adicional, ya fuese en tiempo o en dinero, y que por ello decidió ese día sábado 6 de marzo finalizar mi contrato laboral con ellos, y presentar efectivamente mi renuncia motivada.

De otra parte, en relación a ello, del interrogatorio rendido por el representante legal de la demandada, señor **GUSTAVO PARRA RODRIGUEZ**, así como del testimonio del Director de Administración de Personal, señor **JUAN JOSE PINZÓN**, concordaron en sus declaraciones en afirmar que existían tres turnos de trabajo para los colaboradores, el de 7:00 am a 2:00 pm, 2:00 am a 9:00 pm y de 8:00 am a 5:00 pm, este último correspondiente a picos de atención, sosteniendo que siempre en cumplimiento de la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, dispuesta por la ley laboral,

Así, revisado el contrato de trabajo suscrito entre las partes (fls. 12-27, archivo 15, carpeta 1), evidencia el despacho que en la Clausula Sexta del mismo, establece la jornada de trabajo de su colaborador, en cuarenta y ocho (48) horas semanales, las cuales representadas en un horario de 8:00 am a 5:00 pm, representa 8 horas laborales, con una hora de almuerzo, y de lunes a sábado 48 horas semanales.

En este escenario diáfana resulta colegir que el demandante no allegó al plenario ningún medio probatorio, distinto a su propio dicho, del cual emerja con contundencia que realmente acaecieron los hechos que alegó en la carta de terminación del contrato, pues no se probó que cumpliera una jornada laboral superior a la que desarrollaban sus demás compañeros de trabajo, tampoco acreditó los supuestos quebrantos de salud a los que se vio expuesto y mucho menos la conducta que tanto reprocho del supervisor *Esneider Rodriguez*.

De dicha manera, no acreditó el extremo demandado las justas causas que invocó en la misiva para terminar el vínculo laboral por razones imputables a la compañía accionada y por tanto, lo que se consolidó fue la simple renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba, razón por la cual no le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto reclamada.

5. De la Sanción moratoria

Se reclama igualmente en la demanda el reconocimiento y pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T, por cuanto alude que no recibió el reconocimiento y pago de sus acreencias laborales de forma oportuna a la data de culminación de su relación laboral.

En lo que a este tema atañe señala el art. 65 del CST:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.”

No obstante, lo anterior, es imperioso recordar que la mentada sanción no opera de forma automática, por cuanto no basta que se presente mora en el pago de salarios y prestaciones sociales para que surja la obligación de su pago, sino que además es indispensable establecer si la conducta del empleador se encuentra revestida de buena fe. Al respecto la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboran en sentencia SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280 reiteró:

“En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática

propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley.”

Con el objeto de dilucidar si existió buena fe por parte del empleador el Despacho procedió a verificar los medios probatorios traídos a juicio acorde lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del C.P.T. y la S.A., evidenciando dentro de las pruebas documentales y practicadas, que entre la renuncia del día 5 de marzo de 2021, y el pago 30 de marzo de 2021 (fl. 43, archivo 15, carpeta 1), transcurrió 25 días.

Y que, a su vez, atendiendo a la necesidad de reliquidar la liquidación final ya realizada por la compañía, esta se realizó el día 27 de abril de 2021 (fl. 45, archivo 15, carpeta 1),

Así mismo de la declaración practicada al Representante Legal de la demandada, el mismo dispuso al respecto que sobre la liquidación del extrabajador, atendiendo a la renuncia del mismo, y a que no era clara para la fecha hasta la cual trabajaría, requirieron al mismo a fin de que aclarará hasta cuando sería, la cual envió el mismo la confirmación el día 10 de marzo, así mismo que la liquidación atendiendo a los trámites necesarios para su pago, junto a la cantidad de novedades que comprende tener una nómina de 7500 empleados, junto a las fechas de cortes, se canceló el día 31 de marzo, que así mismo al hacer la revisión de la liquidación del actor, encontrar un error humano cometido, y por ello procedieron con la corrección y el pago de la misma, pero todo ello en procura de la prontitud del trámite.

Igualmente, el Director de Administración de Personal, sostuvo que una vez el demandante, salió de la compañía, su situación fue particular atendiendo a que, en su renuncia, no especifico de manera clara el día hasta el cual trabajaba, que la corrigió este un par de días después, procediendo seguidamente con el diligenciamiento de las firmas del paz salvo, y todo el trámite que corresponde en este tipo de novedades de retiro, procurando en todo momento un término de 15 días en el pago de dichos valores, que posteriormente Johan solicito reliquidación, porque quedaron algunos valores mal liquidados, se dio trámite a la misma, realizando la respectiva investigación, procediendo a la reliquidación en un tiempo razonable.

De lo expuesto se infiere que, si bien existió una pequeña mora en el pago de los salarios prestaciones sociales, en tanto estos no fueron cancelados en la fecha exacta de la terminación del contrato, lo cierto es que los emolumentos se pagaron en su integridad dentro de términos razonables a la finalización de la relación laboral, esto en tanto, excedería esta juzgadora en solicitar un pago inmediato a una empresa, que primero desconocía que el trabajador, renunciaría para esa fecha, a fin de tener su liquidación ya elaborada, segundo no admitir que las compañías con alto volumen de personal, atendiendo a su vez la cantidad de novedades que representa un personal, pueda de inmediato hacer este tipo de pagos, y por último en cuanto a que es claro que las empresas manejan una o dos pagos de nómina al mes, es comprensible el pago basado en dichos periodos.

Supuestos facticos que denota la buena fe de la pasiva por cuanto jamás buscó quebrantar los derechos laborales del demandante, al punto que la mora fue ecuaníme pues de hecho la misma se canceló dentro del mismo mes, y que, si bien sucedió un yerro aritmético, la demandada procedió a subsanarlo, y a realizar el pago.

Corolario de lo expuesto se tiene que la decisión adoptada por la falladora de primer grado en torno a absolver a la encartada de este emolumento resulta acertada.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD 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 objeto de consulta.

SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al despacho de origen.

La Juez,

(Firma Digital)
YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA

Firmado Por:
Yeimmy Marcela Posada Acosta
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 036
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **e61b092068418bc32fc2b2e5ec3b4c01d6b95c72418cc710578d238ecd834873**

Documento generado en 16/12/2022 12:02:23 PM

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