



**FECHA:** VEINTIUNO (21) DE JULIO DE DOS MIL VEINTITRES (2023)  
**REFERENCIA:** CONSULTA ORDINARIO LABORAL **No. 2023-00122-00**  
RADICACIÓN DE ÚNICA INSTANCIA No. 2023-00031  
**ASUNTO:** CONTRATO DE TRABAJO  
**DEMANDANTE:** GERALDINE ALEJANDRA QUEVEDO ROJAS  
**DEMANDADO:** AMBIENTES CERÁMICOS LTDA.  
**DECISIÓN:** GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Procede el Despacho a resolver el grado de consulta de la sentencia dictada por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Tunja, el pasado 24 de abril de 2023 dentro del proceso ordinario de única instancia adelantado por GERALDINE ALEJANDRA QUEVEDO ROJAS YACÁN en contra de AMBIENTES CERÁMICOS LTDA.

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1. DEMANDA

La señora GERALDINE ALEJANDRA QUEVEDO ROJAS YACÁN actuando a través de apoderado judicial presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad AMBIENTES CERÁMICOS LTDA., para que previo el trámite de un proceso ordinario laboral se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo con extremos del 8 de junio de 2020 y el 26 de agosto de 2022, el cual fue terminado unilateralmente, por parte de la trabajadora por renuncia motivada, es decir un despido indirecto.

Como consecuencia, solicita se condene a la demandada a reconocer y pagar la indemnización de que trata el Art. 64 del CST.

### 1.2. CONTESTACIÓN DE DEMANDA

En desarrollo de la audiencia celebrada el día 24 de abril de 2023, la sociedad demandada AMBIENTES CERÁMICOS LTDA., contestó la demanda a través de apoderada judicial, aceptando que entre las partes existió un contrato de trabajo el que se ejecutó dentro de los extremos temporales indicados por la trabajadora.

En seguida respecto a la causa de terminación del contrato de trabajo, señaló que la señora Geraldine Alejandra Rojas decidió finalizar la relación laboral por decisión unánime, sin ninguna causa aparente, que jamás existió un acoso laboral por parte de los funcionarios de la empresa.



## **2. PROVIDENCIA CONSULTADA**

Con sentencia del 24 de abril de 2023, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre Geraldine Alejandra Quevedo Rojas como trabajadora, y Ambientes Cerámicos Ltda., en calidad de empleador, con extremos entre 8 de junio de 2020 y el 26 de agosto de 2022, el cual fue terminado unilateralmente por decisión de la trabajadora sin justa causa, el 26 de agosto de 2022.

Adicionalmente declaró probadas las excepciones denominadas cobro de lo no debido y enriquecimiento sin causa, y en consecuencia negó las pretensiones de la demanda.

## **3. CONSIDERACIONES**

### **3.1. Competencia**

El grado jurisdiccional de consulta se surte en virtud de lo normado en la sentencia C 424 de 2015. Concordante con el auto proferido por la Corte Suprema de Justicia AL 745 – 2013, Radicación No. 61813 del 10 de julio de 2013, que fijó la competencia en asunto similar en un Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

### **3.2. Problema jurídico**

Dentro del trámite de consulta, este Despacho se concentrará en examinar si en el presente asunto se presentó un despido indirecto por parte de la trabajadora por acoso laboral.

#### ***El contrato de trabajo***

Para desarrollar el problema jurídico planteado, preliminarmente debe reiterarse lo expuesto por el juez de única instancia en el sentido de afirmar que no hay controversia en relación con la existencia de un contrato de trabajo entre Geraldine Alejandra Quevedo Rojas como trabajadora y Ambientes Cerámicos Ltda., en calidad de empleador, con extremos entre 8 de junio de 2020 y el 26 de agosto de 2022, por cuanto así fue aceptado por la sociedad demandada al momento de contestar la demanda y excluido del debate probatorio.



### **Del Despido Indirecto**

El despido indirecto tiene ocurrencia cuando el trabajador da por finalizado el contrato de trabajo, esto es, tiene la iniciativa obligado por circunstancias atribuibles al empleador, debido al incumplimiento constante y sistemático de sus obligaciones, según causales que de manera clara se establecen en los artículos 62 y 63 del CST.

En ese orden, el trabajador que finaliza un contrato debe indicar al empleador las razones o causas por las que toma la decisión; si no lo hace no puede alegarlas posteriormente y no se configura el despido indirecto. Así lo dispone expresamente el parágrafo del artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

Sobre este tema la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 55526 con ponencia de la magistrada Isabel Godoy del 6 de marzo de 2019 afirmó:

*«En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:*

*El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión **debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma**, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*

*Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte **que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...)**»*

*Y en la Sentencia, CSJ SL14877-2016:*

#### **1.- Del despido indirecto**

*La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. **En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.***

*El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic)*



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
[j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
TUNJA – BOYACÁ

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.**

Aspectos estos que fueron reiterados por la CSJ SCL en sentencia del SL4430-2021 Radicación No. 83046 Acta 33 Bogotá, D. C., veinte (20) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) MP SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO.

*“Con tal enfoque, esta Sala en sentencia CSJ SL417- 2021 haciendo alusión a CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681- 2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490, entre otras, explicó que «quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión».”*

Conforme a la jurisprudencia precedente, son dos las obligaciones que debe cumplir quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte. Primero, manifestar de manera clara y precisa los hechos o motivos en que se fundamenta y, segundo, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.

En el caso que nos ocupa, la parte actora para probar su dicho, aportó como prueba la documental vista a folio 66 del archivo 02 del expediente digital, que atañe a la “Carta de renuncia por acoso laboral” de fecha 26 de agosto de 2022 remitida por la señora GERALDINE ALEJANDRA QUEVEDO ROJAS dirigida a la empresa AMBIENTES CERÁMICOS LTDA, la cual tiene constancia de recibido por parte de ANGELA BUITRAGO, Talento Humano Ambientes Cerámicos Ltda., en la cual les informó de manera clara que: “El motivo se debe al acoso laboral del que constantemente me veo sometida por ustedes en estos momentos y sus trabajadores desde tiempo atrás de mi área de trabajo impidiendo en cierta forma que pueda realizar mi trabajo de forma eficiente y efectiva para la empresa”.

Resalta el Despacho que esta documental no fue tachada de falsa ni desconocida por la parte demandada.

De dicha documental, sin lugar a dudas se establece que conforme a la jurisprudencia antes referida la trabajadora cumplió con la obligación de notificar a su empleador por escrito, en donde expresa de manera clara las razones por las cuales da por finiquitado e contrato, en este caso,



obedeció, al acoso laboral a que fue sometida por parte de los dirigentes de la empresa y los compañeros de trabajo.

Ahora bien, para que el juez reconozca el despido indirecto, le corresponde al empleado probar en juicio las justas causas que alegó en su escrito. Al respecto, la sala laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencia 42919 del 10 de octubre de 2019 con ponencia del magistrado Gerardo Botero afirmó:

*“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.”*

T

Al respecto, el Juez de instancia en su decisión indica que la causal esgrimida no hace parte de aquellas que de manera puntual enlistan los artículos 62 y 63 del CST, que en efecto así lo es. Sin embargo la jurisprudencia de la alta Corporación en sus distintas decisiones estudia ésta protección derivada de la conducta de acoso laboral para efecto de establecer la procedencia del reconocimiento de la indemnización que impone el artículo 64 del CST.

Indica la Corte<sup>1</sup> que:

*“Tal y como lo han señalado las Cortes, la protección al derecho del trabajo no implica sólo el acceso y el reconocimiento de los derechos prestacionales que ello conlleva, sino también conlleva que este se desarrolle en condiciones dignas y justas (CC T-882 de 2006). En este sentido, los comportamientos que atenten contra dichos ambientes laborales vulneran el derecho del trabajo pues la dignidad no admite relativización de ninguna clase (CC T-461 de 1998 que acude a la sentencia CC T-124 de 1993).”<sup>2</sup>*

De manera que se analizará por la afectación a un derecho fundamental que ampara la Constitución, como es el derecho al trabajo.

En ese orden, observa el Despacho que la parte actora aportó como prueba la historia clínica obrante a folios 54 a 60 del archivo 002 del expediente, expedida por SALUD INTERGRAL SAS siendo atendida por la Dra. AMANDA MIGUEL DIAZ DÍAZ Psicóloga, con fecha de atención el día 12 de septiembre de 2022, en la que se registró como motivo de la consulta: *“Hace un tiempo ha venido prestando como un acoso en el*

---

<sup>1</sup> SL 3075 de 2019



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
[j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
TUNJA – BOYACÁ

trabajo, frente a mis compañeros, he tenido que mi jefe no me quería por mi relación cercana con la gerente y tesorera", y como Plan de Manejo, se indicó: "Diagnóstico R458 – Otros síntomas y signos que involucran el estado emocional Principal Z567 – otros problemas y los no especificados relacionados con el empleo Secundario".

De igual forma a folios 67 a 68 del archivo 002, se aportó la comunicación remita por la demandante al Ministerio de Trabajo con fecha 26 de agosto de 2022, poniendo en conocimiento algunos hechos, como el cambio de cargo, la disminución del salario, la reducción de permisos comparados con los de otros compañeros, el maltrato psicológico, para lo cual hizo un relato suscrito del hecho generador de los mismos, el cual radico en un periodo de incapacidad en el cual las compañeras que la reemplazaron revisaron su whatsapp el cual quedo abierto en el computadora asignada por la empresa y que a partir de ese momento cambiaron sus condiciones laborales, lo cual pretende ser demostrado mediante los videos aportados con la presentación de la demanda vistos en el archivo 003Anexos. del expediente digital, sin embargo en los mismos únicamente se evidencian situaciones diarias laborales, por lo cual no definen el acoso laboral.

Por lo demás, a folios 71 a 77 el Ministerio de Trabajo suscribió CONSTANCIA DE NO ACUERDO No. 100 del 27 de septiembre de 2022, en el cual dispuso la suspensión de la audiencia, por carecer de competencia para seguir conociendo de la actuación, teniendo en cuenta que no existe una relación laboral vigente, dejando en libertad a las partes de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, al tenor del art. 12 de la Ley 1212 de 2006.

En este punto, observa el Despacho que de estas documentales no es posible comprobar los motivos que suscitaron la renuncia de la trabajadora, en la medida que dichas pruebas fueron posteriores a la fecha de terminación laboral, de las cuales no fue posible comprobar los hechos relatados en la demanda como constitutivos de la renuncia presentada.

En igual sentido, las pruebas atinentes con las incapacidades médicas, vistas a folios 69 y 70, fueron expedidas a nombre de SAMUEL SANTIAGO RIVERA QUEVEDO, quien al parecer es el hijo de la demandante, pero que no aportan ningún soporte de los acontecimientos referidos en el recuento factico de la demanda.

Por su parte el representante legal de la empresa demandada señor RENE OSWALDO USECHE CAMACHO, en el interrogatorio de parte señaló que: "Nunca tuvimos mayor inconveniente, hasta cuando en el mes de agosto, por 2 días no vino, creo que estaba incapacitada. 19 y 20 de agosto del año 2022. Hasta ahí yo, pues nunca vi, ni tuve una situación más de mayor



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
[j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
TUNJA – BOYACÁ

*inconveniente con ella. Nunca, nunca lo estuve y ya, pues como eso fue un viernes y un sábado el lunes, cuando vino a trabajar, o sea, el 22 de agosto. Lo que le dijimos era qué, pues que digamos para hacer como, como hacer un arqueo de cuentas, ya que tenía algún atraso de estos meses, de esos días correspondientes de agosto en el en el manejo de la plata, de los recibos de pertinentes y fue donde se obtenía muchos documentos atrasados, dinero de un orden bastante importante, eso sí, mal no estoy, ascendía como a la suma de unos 80 y algo de millones, que ella en esa semana que ya entró, tenía plata en todo, en varios cajones, en bolsas, pero pues no tenía los recibos los recibos hechos a la fecha y debido a eso, pues en un atraso de 20 días, pues me suscitó mucho, mucho mal genio, y yo le dije a través de Doña Ángela, pues que ella sigue trabajando con nosotros, pero ya no como auxiliar de tesorería. Nunca, nunca, quitándole ninguno de sus derechos ni salariales ni en horas y simplemente, pues ella, ella manifestó que no, que ella no estaba de acuerdo en que la fueran a dejar como una simplemente auxiliar, no como no, como la tesorera y el 26, pues renuncia argumentando acoso laboral que nunca, nunca hubo de ninguna parte, pues siempre se lo otorgaron los permisos, las situaciones personales que tuvo, siempre la vimos aquí como con unos ojos muy muy preferenciales".*

En este punto, y ante la evidente contradicción con los hechos relatados en la demanda y con lo manifestado por la demandante en el interrogatorio de parte absuelto, y ante la orfandad probatoria para acreditar las justas causas que aduce originaron la terminación del contrato, conforme a la jurisprudencia traída a colación, correspondía a la trabajadora, probar los motivos que alegó en su escrito, aspecto que no aconteció en este asunto no acreditó ninguno de los supuestos facticos en los que fundamento sus pretensiones, conforme a la carga de la prueba que le correspondía asumir, al tenor del Art. 167 del CGP.

De otro lado, los videos aportados no evidencian situación particular alguna en contra de la demandante, que permita bajo el principio de la libre formación del convencimiento, establecido en el artículo 61 del C.P.L. llegar a concluir la existencia de conductas de acoso laboral, como lo afirma quien demanda.

De suerte que, con la valoración probatoria y las conclusiones fácticas y jurídicas a que ha llegado esta instancia, conducen a confirmar la sentencia objeto de la consulta, proferida por el Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, por ajustarse a los postulados legales y jurisprudenciales.

En mérito de lo expuesto, EL JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE TUNJA, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley,



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
[j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j04lctotun@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
TUNJA – BOYACÁ

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia consultada, por las razones expuesta en precedencia.

**SEGUNDO:** Ejecutoriada esta decisión, regrese el expediente al Juzgado de Origen, dejando las constancias respectivas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**MARTHA LUCIA SÁENZ SAAVEDRA**  
JUEZ

Firmado Por:  
**Martha Lucia Saenz Saavedra**  
Juez  
Juzgado De Circuito  
Laboral 004  
Tunja - Boyaca

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: **319a2cd79989b0ba74c976ac3db87767aaeacdf3e32ad931b1a6419f03b87568**  
Documento generado en 21/07/2023 07:12:08 PM

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