

RESUMEN DE SENTENCIA ORAL CONTENIDA EN AUDIO QUE SE PUEDE VERIFICAR EN EL DESPACHO DE ORIGEN

NÚMERO DE RADICADO: 050013105013 2015 01171 01

TEMA: **DESPIDO INDIRECTO.** Indemnización por despido de persona en estado de embarazo.

ESTABILIDAD REFORZADA. La causa del despido debe deberse a dicha condición y probarse que el despido se dio en razón de ello. **CARGA DE LA PRUEBA.** Quien tiene interés jurídico en que un hecho resulte probado, no lo logra, debe correr con las consecuencias adversas o desfavorables que ocasione la falta de la prueba.

DEMANDANTE: CAROLINA CORTEZ PÉREZ

DEMANDADO: THE MUSIC LAB S.A.S

ESPECIALIDAD: LABORAL

PONENTE: JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 06/02/2018

TIPO DE PROVIDENCIA: Sentencia

“(...) cuando es el empleado quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral, pero invocando una falta o irregularidad imputable al empleador (lo que se conoce como un despido indirecto o auto despido), corre con la carga de la prueba de los hechos en los cuales fundamenta su determinación de poner término al nexo laboral.

(...) Con respecto a las razones aducidas por la parte actora, tanto en su carta de renuncia como en los hechos de la demanda, y luego de revisar las pruebas allegadas al plenario, habrá de concluirse, que, no se logra demostrar en este caso la existencia de las intimidaciones denunciadas por la ex trabajadora, las presiones psicológicas indebidas, recriminaciones injustas, impedimentos para la atención de citas y consultas médicas generadas por el estado de gravidez, exigencias laborales desmesuradas e irrealizables, cambios arbitrarios y tendenciosos de horarios en la forma alegada, etc., todo lo cual constituye el fundamento para proferir las condenas deprecadas.

(...) Independientemente de que exista la posibilidad de que los testigos mencionados pudieran haber ocultado información, o bien que no se hubiesen percatado de los hechos, (...) lo cierto del caso es que la parte actora, a quien, se reitera, le incumbía probar los hechos que aduce, no lo hizo como correspondía. El cambio de horario, por ejemplo, fue un ejercicio legítimo del ius variandi, que es el derecho que tiene todo empleador de modificar las condiciones del trabajo en tanto no lo haga de manera arbitraria o con violación de los derechos mínimos del trabajador, opción ésta que no se vislumbra en este caso en tanto aquella variación tuvo como destinatarios a todos los trabajadores de la empresa, no solo a la demandante, y se hizo por razones de buscar mejoras en la movilidad de los mismos. (...)

Los correos electrónicos (...), no se erigen tampoco en una prueba contundente y completa del posible acoso laboral en la forma alegada, pues ellos dan cuenta solo de un posible atraso en el pago de 7 días de salario, que no fue un motivo aducido en la carta de despido (...) una orden del empleador en el sentido de que fijara las citas médicas en horarios no laborales, que aunque

pudiera ser violatoria de la dignidad de la trabajadora, no es por se una conducta que se acomode a las imputaciones que se hacen en la carta de renuncia.

(...) De tal manera que si quien tiene interés jurídico en que un hecho resulte probado, no lo logra, debe correr con las consecuencias adversas o desfavorables que ocasione la falta de la prueba.

(...) En suma, por falta de prueba de los fundamentos fácticos de las pretensiones de la demanda, se mantendrá la decisión de primera instancia. A esta conclusión se arriba incluso con independencia de la declaratoria de confesa de manera ficta que efectuó la jueza (de primera instancia), pues tal confesión, era, por naturaleza, desvirtuable mediante libre prueba en contrario, vale decir, trayendo a la lite otros medios por los cuales podía hacerse valer el derecho pretendido, lo que no aconteció en este caso. (...)"