

**TEMA: IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE LA INEPTA DEMANDA** - en tal pieza procesal las pretensiones deben expresarse con precisión y claridad y si son varias se formularán por separado. Además, tales pretensiones no pueden excluirse entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias. / **PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO / EXTREMO INICIAL DE LA RELACION** - El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo. / **JUSTA CAUSA / DESPIDO INDIRECTO** - se configura cuando el trabajador finaliza el contrato laboral por considerar que el empleador ha incurrido en alguna de las causales que se establece en el literal (b) del artículo 62 del C. S. de T. /

**HECHOS:** Pretende la demandante se solicite la declaración de existencia de contrato de trabajo verbal entre 17 de enero de 1990 hasta el 14 de enero de 2020 y se reconozca la procedencia de la renuncia motivada, en igual sentido, el incumplimiento ya que le fue cambiado el domicilio del lugar de trabajo a una zona rural afectado su prestación de servicio, en igual sentido el incumplimiento de las obligaciones del empleador con Colpensiones y Porvenir al no encontrarse acreditados los pagos de cesantías y pensión por parte de la empleadora, así mismo solicita que se ordene el reintegro en las mismas condiciones en que fue celebrado el contrato verbal, en razón a la expectativa laboral de estabilidad laboral reforzada, al faltarle 5 años para pensionarse.

**TESIS:** (...) es claro que la demandante cuenta con la opción de acumular en una misma demanda varias pretensiones, aunque no sean conexas, siempre que estas no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias, de manera que si unas y otras se aducen como principales no es de recibo la acumulación, pero lo será si se presentan alternativas una de la otra. (...). (...) esta Sala de Decisión en oportunidades anteriores consideró que pretensiones principales que buscan el reintegro al empleo con la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, son excluyentes entre sí; no obstante, se advierte que este análisis debe hacerse en cada caso particular y no de forma genérica, con la finalidad de establecer si se evidencia, a través de un examen hermenéutico, interpretando las piezas procesales a fin de hacer real la tutela jurisdiccional efectiva. Así se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3681-2020. (...). (...) Se resalta que la interpretación de la demanda, no significa que el operador judicial supla la voluntad de las partes, toda vez que tal decisión obedece al examen detallado de la demanda, la relevancia de los hechos y las pretensiones; además, si en gracia de discusión se considerase que la excepción previa propuesta sale avante, el asunto objeto de litigio no se resolvería de fondo ante la eventual prosperidad de la excepción de prescripción de algunos conceptos laborales en caso de promoverse una nueva demanda, por lo que se estaría desconociendo la prelación que tiene el derecho sustancial sobre el formal. (...). (...) la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la información suministrada en los certificados expedidos por el empleador se debe tener como un hecho cierto, por lo que es el mismo empleador quien tiene la carga probatoria para desvirtuar su propio certificado. Así se pronunció la corporación en sentencia SL14426-2014 y STL6595-2022. (...). (...) El despido indirecto tiene su origen en el incumplimiento que el empleador hace de sus obligaciones, haciendo imposible la ejecución del contrato de trabajo o imponiendo cargas al trabajador de tal magnitud que conlleven a este último a renunciar a sus labores, en tal caso por ser el contrato de trabajo de carácter bilateral debe la parte que no cumplió sus deberes, indemnizar a aquella a la cual le causó un perjuicio con su proceder.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA  
FECHA: 29/08/2023  
PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
Aprobado ACTA **204**

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Agustina Murillo Valoyes
<b>DEMANDADO(S)</b>	Matrix S.A.S Luz Helena Posada Calle
<b>RADICADO</b>	05001-31-05-002-2022-00274-01 (P 14723)
<b>DECISIÓN</b>	Confirma el auto recurrido Confirma y revoca sentencia
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir auto interlocutorio y sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **AGUSTINA MURILLO VALOYES contra MATRIX S.A.S. y LUZ HELENA POSADA CALLE** con radicado **05001-31-05-002-2022-00274-01**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**I. ANTECEDENTES:**

**Pretensiones:**

La demandante solicita se declare la existencia del contrato de trabajo verbal entre el 17 de enero de 1990 hasta el 14 de enero de 2020 y se reconozca la procedencia de la renuncia motivada, debido a las desmejoras de las condiciones laborales e incumplimiento de las obligaciones del empleador con Colpensiones y Porvenir; en consecuencia, solicita se consigne todos los aportes a Colpensiones con sus intereses moratorios por los periodos 1990 a 1992, 1995/12, 2004/01, 2005/01, 2007/4 y del 18 de enero de 1994 hasta el 22 de febrero de 1995. Asimismo, solicita que ordene el reintegro en las mismas

condiciones en el que fue celebrado el contrato verbal, en razón a la expectativa de estabilidad laboral reforzada, al faltarle 5 años para pensionarse. Por otro lado, solicita el pago de la indemnización por 29 años de servicio, el pago de las cesantías de los periodos 1991-1994, 2001, 2004-2006, 2008, 2011-2018 con su correspondiente indemnización moratoria de la Ley 50 de 1990, al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, las vacaciones de los periodos 1990-1992, las dotaciones no suministradas del periodo 1990 - 2019, los intereses a las cesantías del periodo 1990 - 1994 y las costas y agencias en derecho

### **Hechos:**

Como fundamento de sus pretensiones expuso que prestó servicios de manera personal para la señora **Luz Helena Posada Calle** desde el **17 de enero de 1990** mediante un contrato verbal a término indefinido, como empleada doméstica, en Medellín, barrio Poblado.

En 1995, su contrato laboral fue absorbido por la empresa, **POR Ltda**, representado por la señora **Luz Helena Posada Calle**, pasando de empleada doméstica a oficios varios y luego fue absorbido en el 2007 por la empresa **Matrix S.A.S** representado por la demandante

Manifiesta que en el año 2017, al revisar la historia de semanas cotizadas en **Colpensiones**, se percata que las mismas no correspondían al equivalente de años laborados con su empleadora, faltándole 39 meses sin cotizar al fondo de pensiones; al preguntarle a la señora **Posada Calle** responde que son fallas del sistema pensional y que han hecho sus aportes oportunamente.

Desde **enero de 2019**, fue perseguida laboralmente por parte de la señora **Luz Helena Posada Calle** y su núcleo familiar, quienes hacían comentarios sobre las tareas laborales realizadas y su personalidad.

El **20 de diciembre de 2019**, día en que salía a su periodo de vacaciones, fue notificada que su lugar de trabajo sería en el municipio de Rionegro, vereda cabeceras finca Medoc, cumpliendo un horario de 8 am a 6 pm, exigiéndole que debía firmar la carta de notificación ese mismo día, a lo que se negó hasta no tener claridad de lo planteado en dicho comunicado.

En su periodo de vacaciones realizó el ejercicio de desplazarse a Rionegro y nota que el transporte es complicado, demorándose 3 horas de desplazamiento desde su casa ubicada en el barrio Villa Hermosa; razón por lo que le solicita a su empleadora seguir en las instalaciones de la oficina ubicada en el poblado y dirigirse 2 veces a la semana al otro domicilio indicado, no obstante, la señora Posada Calle, no accedió a su petición.

El **14 de enero de 2020**, presentó su carta de renuncia motivada bajo las causales contempladas en el artículo 62, literal B, numerales 6 y 7 del Código Sustantivo de Trabajo

El **17 de enero de 2020**, la empleadora responde su carta motivada, exponiendo que aceptaba su renuncia, pero que no era cierto que le desmejoraran sus condiciones laborales, puesto que le propuso un horario más flexible en la contestación y, que en cuanto al incumplimiento ante el fondo de pensiones responde que bajo el radicado 13592654, la petición se encuentra en gestión.

El **10 de febrero de 2020**, solicita información bajo el radicado 13592654 en el que se evidencia que existen inconsistencias en los pagos de la pensión y que, por la existencia de mora, las semanas cotizadas no se reflejan en su historial.

En medio de la pandemia, se dirige a **Porvenir S.A.**, a fin de utilizar su ahorro de cesantías, no obstante, le informan que no reposaba saldo a su favor debido a que no se había consignado dineros a su cuenta desde el año 2014, al indagar, le comunican que solo los años 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2002, 2003, 2009,2010, fueron consignados en su cuenta y retirados según muestra su historial.

Agrega que solo recibía una dotación cada dos años y que tiempo después que su renuncia fue aceptada, la empleadora realizó el pago de aportes a nombre de ella y de la empresa ya disuelta **POR Ltda**, cancelando el número de semanas suficientes para completar 1.300 semanas, pues al momento de terminar la relación laboral ya contaba con 1.217,71 semanas.

### **Contestaciones:**

**Luz Helena Posada Calle y Matrix S.A.S.** indicaron que se oponen a la prosperidad de las pretensiones, al señalar que con la demandante existieron varias e independientes relaciones contractuales, de las cuales en vigencia de cada una le fueron reconocidas y pagadas sus acreencias laborales y se realizaron aportes a la seguridad social. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

### **Excepción previa:**

**Luz Helena Posada Calle y Matrix S.A.S.** propusieron como previa la excepción de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones,

advirtiéndolo que se solicitó como principal el reintegro al empleo y la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Auto que resuelve excepción previa:**

En audiencia celebrada el **23 de mayo de 2023**, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín declaró no probada la **excepción previa de inepta demanda**, al considerar que, si bien en un principio le asiste razón a la pasiva de promover tal excepción, en cuanto que son dos pretensiones excluyentes, advirtió que la jurisprudencia ha expresado claramente que el juez tiene el deber de interpretar la demanda, por lo que concluyó que en el presente asunto la principal es el reintegro al empleo y la subsidiaria de terminación del contrato sin justa causa y sanción moratoria.

**Sentencia de primera instancia:**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **26 de mayo de 2023**, resolvió lo siguiente:

*“**PRIMERO: DECLARAR** que entre la señora AGUSTINA MURILLO VALOYES y LUZ HELENA POSADA CALLE, existió un único contrato de trabajo a término indefinido que se desarrolló desde el 31 de diciembre de 1990 y hasta el 14 de enero de 2020 y que la sociedad MATRIX S.A.S, actuó como un simple intermediario, desde el 1 de abril de 2007 y hasta el 14 de enero de 2020, interregno durante el cual es solidariamente responsable de todas las obligaciones laborales a favor de la señora AGUSTINA MURILLO VALOYES.*

***SEGUNDO: CONDENAR** a la señora LUZ HELENA POSADA CALLE a cancelar a la demandante AGUSTINA MURILLO VALOYES, los aportes a la seguridad social, por los periodos comprendidos entre el 31 de diciembre de 1990 y el 14 de febrero de 1993 y el 19 de enero de 1994, hasta el 31 de diciembre de 1994, con base en el salario mínimo legal mensual vigente. Para cumplir con tal obligación, deberá solicitar a COLPENSIONES el cálculo actuarial, dentro de los 30 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia y realizar el pago respectivo dentro del tiempo indicado por la entidad, que en todo caso no podrá ser superior al término de 30 días contados a partir del momento en que se le indique la suma respectiva que deberá cancelar.*

***TERCERO: CONDENAR** a la señora LUZ HELENA POSADA CALLE a cancelar indexadas a la demandante AGUSTINA MURILLO VALOYES, las cesantías correspondientes a los años:*

<b>CESANTÍAS SOLICITADAS:</b>	
<b>AÑO</b>	<b>SIN PRUEBA DE PAGO O CONSIGNACIÓN</b>
1991	\$56.507
1992	\$71.223
1993	\$89.052
2004	\$399.600
2005	\$426.000

**CUARTO: CONDENAR** a la señora **LUZ HELENA POSADA CALLE** y a **MATRIX S.A.S** a cancelar indexadas a la demandante **AGUSTINA MURILLO VALOYES**, de manera solidaria, las cesantías correspondientes a los años:

<b>CESANTÍAS SOLICITADAS:</b>	
<b>AÑO</b>	<b>SIN PRUEBA DE PAGO O CONSIGNACIÓN</b>
2007	\$484.500
2013	\$660.000
2014	\$688.000

**QUINTO: CONDENAR** a la señora **LUZ HELENA POSADA CALLE** y a **MATRIX S.A.S** a cancelar indexada a la demandante **AGUSTINA MURILLO VALOYES**, de manera solidaria, calzado y vestido de labor por el año 2019, en cuantía total de **\$200.000**, así mismo a la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales por el año 2020, de **\$93.520**, conforme tabla anexa.

**SEXTO: CONDENAR** a la señora **LUZ HELENA POSADA CALLE** y a **MATRIX S.A.S** a cancelar indexada a la demandante **AGUSTINA MURILLO VALOYES**, de manera solidaria, la indemnización por despido sin justa causa en cuantía de **\$17.287.842,42**, misma que deberá ser indexada.

**SÉPTIMO: ABSOLVER**, a las demandadas de las demás pretensiones incoadas en su contra.

**OCTAVO: CONDENAR**, en costas y agencias en derecho a **LUZ HELENA POSADA CALLE** y a **MATRIX S.A.S** y en favor de la señora **AGUSTINA MURILLO VALOYES**, mismas que se liquidarán en el momento procesal oportuno de conformidad con los arts. 365 y 366 del CGP y acuerdo 10554 del CSJ, y que deberán ser indexadas desde el momento en que queden ejecutoriadas y hasta el momento en que se haga el pago respectivo”.

### **Apelación excepción previa:**

El auto que resolvió la excepción previa fue recurrido en apelación por las demandadas **Luz Helena Posada Calle y Matrix S.A.S.**, sustentándolo en términos similares a los señalados con la formulación de la excepción, insistiendo en que las pretensiones son excluyentes entre sí. Añadió que, si bien el juez está en el deber de interpretar la demanda, en la jurisprudencia jamás se ha dicho de forma expresa que se pueda suplantar, usurpar la obligación del demandante para corregir los errores de la forma de la demanda.

### **Apelación sentencia:**

La sentencia fue recurrida en apelación por las demandadas **Luz Helena Posada Calle y Matrix S.A.S.**, manifestando que discrepa en cuanto a lo manifestado por el juez de primera instancia al considerar que existió un **contrato de trabajo desde el 31 de diciembre de 1990**, cuando realmente la demandante no logró demostrarlo, lo único que se existió fueron testigos de oídas que dicen haberla

visto prestar sus servicios, pero no quedó probado si lo hacía en forma constante o por días como la demandante lo confesó en el interrogatorio. Asimismo, manifestó que lo que existió fueron varios contratos que deben ser entendidos de forma individual e independientes entre sí desde el año 1993, por lo que tampoco podría existir condena alguna sobre los **aportes a la seguridad social**. Por otro lado, indicó que, en cuanto a la **dotación de calzado y vestido**, no quedó probado en cuáles periodos se dejó de entregar, además que la demandante confiesa que si se le entregaban estos a pesar de que no fuera conforme lo exige la ley. En cuanto a la **cesantía**, se logró acreditar distintos pagos que se realizaron bajo este concepto y que en relación a los años 1991, 1992 y 1993 no existía un contrato de trabajo, por lo que no daría lugar al pago. Por otro lado, manifiesta que el **despido indirecto** en el presente proceso no existió, toda vez que para que este suceda debe tenerse en cuenta que la renuncia presentada por el trabajador debe ser por causas imputables al empleador, y que en el presente caso no es aplicable, en virtud de la facultad que tiene este último del **ius variandi**, por lo que la demandante tendría que demostrar los derechos vulnerados, lo cual no quedó acreditado por aquella. Finalmente, manifiesta que para que exista despido indirecto debe existir **inmediatez**, y que en el presente caso no ocurre pues después de 30 años pretende que sean reconocidos aportes que no se encontraban acreditados.

### Alegatos:

Corrido el término de traslado **Luz Helena Posada Calle y Matrix S.A.S.**, presentaron alegaciones en las que reiteraron lo solicitado en su recurso, haciendo énfasis en que la parte actora al momento de enlistar las pretensiones de la demanda acumula dos que son excluyentes entre sí; pretensión cuarta principal y sexta principal. Asimismo, manifiesta que otro yerro presentado está relacionado con el hecho de solicitar el reintegro por un supuesto fuero de prepensionado, cuando ninguno de los hechos de la demanda hace alusión a esta pretensión, incumplándose lo previsto en el numeral 7 del artículo 25 del CPT. En consecuencia, solicita que se excluya las pretensiones se encuentran indebidamente acumuladas, estas son el reintegro y la indemnización del artículo 65 del CST; además revocar la sentencia de primera instancia y se absuelva a las demandadas.

## **II. CONSIDERACIONES:**

### **Problema Jurídico**

Los problemas jurídicos para resolver en esta instancia de conformidad con los



recursos de apelación formulados por las demandadas con relación a la excepción previa y la sentencia serán: i) determinar si se debe declarar probada o no la excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones; ii) en caso de no salir avante la excepción, se pronunciará la Sala respecto a la sentencia para establecer cuál es el extremo inicial de la relación laboral existente entre las partes; (iii) procedencia o no del pago de la dotación calzado y vestido (iv) determinar si es procedente o no la condena del pago de auxilio de cesantía; v) establecer si la demandante demostró la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; y, en consecuencia, el empleador se encuentra obligado al pago de la correspondiente indemnización.

### **Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Carta de **notificación sobre cambio de domicilio laboral** por parte de la empresa **Matrix Arquitectos** de fecha **20 de diciembre de 2019** en el que se lee: (...) *se pone en conocimiento que a partir del 13 de enero de 2020, fecha de reintegro a las actividades laborales, luego del periodo de vacaciones, el nuevo domicilio de trabajo corresponde a finca Medoc, Vereda Cabeceras, Llanogrande del municipio de Rionegro Antioquia, en horario de 8 am a 6 pm de lunes a viernes. Se deja constancia que el incremento que genere del transporte será asumido por la empresa Matrix S.A.S.* (003/ Pág 11)
2. Carta de **renuncia justificada** de fecha **14 de enero de 2020**. (003/ Pág 12)
3. **Contestación por parte de Matrix S.A.S.** a renuncia justificada por parte de la actora el **17 de enero de 2020**. (003/ Pág 13)
4. **Reporte de semanas cotizadas a Colpensiones**. (003/ Págs. 14-37)
5. **Respuesta a solicitud de corrección de historia laboral**, con radicado 2019\_13592654 del 8 de octubre de 2019, emitido por **Colpensiones** el **27 de diciembre de 2019**. (003/ Págs. 14-38)
6. Informe de **movimientos en el Fondo de Cesantía** emitido por **Porvenir S.A.** de fecha **3 de agosto de 2021**. (003/ Págs. 42-47)
7. **Respuesta de Colpensiones** al radicado N° 2021\_4295727 del 14 de abril de 2021, sobre solicitud de actualización de datos y solicitud de corrección de historia laboral con fecha del **31 de julio de 2021**. (003/ Págs. 48-50)

8. **Certificado laboral** de fecha **12 de diciembre de 2002** emitido por la señora **Luz Helena Posada Calle** en el que se destaca: “(...) *la señora Agustina Murillo Valoyes trabaja para mi como empleada del servicio doméstico desde el año 1990, su horario de trabajo es de 7:00 a.m. a 4:45 p.m (...)*”. (010/Pág. 3)
9. **Certificado laboral** de fecha **23 de septiembre de 1998** emitido por **P.O.R Ltda** en el que se lee: “(...) *la señora Agustina Murillo Valoyes trabaja en mi residencia como empleada de servicio doméstico desde el año 1990 (...)*” (010/Pág. 4)
10. Pago **Liquidación** de fecha **20 de diciembre de 2019** por la suma de **\$2.133.631**. (008/Pág. 31)
11. Constancia **pago cesantías** correspondiente a los años **2018, 2017, 2016** (008/Pág. 32-36)
12. Pago **acreencias laborales** de fecha **31 de diciembre de 2015** por la suma de **\$1.730.839**. (008/Pág. 41)
13. Constancia **pago cesantías** correspondientes a los años **2012, 2011, 2010, 2008**. (008/Págs. 46-54)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

## **1. APELACIÓN AUTO**

### **1.1. Excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones**

Respecto a la forma y requisitos de la demanda laboral, los artículos 12.6 y 13.2 de la ley 712 de 2001, advierte que en tal pieza procesal las pretensiones deben expresarse con precisión y claridad y si son varias se formularán por separado. Además, tales pretensiones no pueden excluirse entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias.

Con base en lo anterior, es claro que la demandante cuenta con la opción de acumular en una misma demanda varias pretensiones, aunque no sean conexas, siempre que estas no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias, de manera que si unas y otras se aducen como principales no es de recibo la acumulación, pero lo será si se presentan alternativas una de la otra.

Las pretensiones objeto de reparo por la demandada son las siguientes:

*“CUARTO: Pretensión principal: se ordene el reintegro a su puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales con las cuales fue celebrado el contrato verbal a término indefinido, en razón que existía un gran expectativa de estabilidad reforzada, debido a que solo faltaban 5 años para alcanzar el tiempo requerido para pensionarse. Al momento en que fue hostigada para que presentara su carta de renuncia, solo faltaban 20 meses para estar bajo la figura de estabilidad reforzada.*

(...)

*SEXTO: Se condene a pagar la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo.”*

Si bien, esta Sala de Decisión en oportunidades anteriores consideró que pretensiones principales que buscan el reintegro al empleo con la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, son excluyentes entre sí; no obstante, se advierte que este análisis debe hacerse en cada caso particular y no de forma genérica, con la finalidad de establecer si se evidencia, a través de un examen hermenéutico, interpretando las piezas procesales a fin de hacer real la tutela jurisdiccional efectiva. Así se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3681-2020, en la que resaltó que los servidores judiciales cuentan con múltiples mecanismos que les permiten definir los conflictos sometidos a su competencia, prevaleciendo el derecho sustancial sobre el formal a la luz de lo consagrado en el artículo 228 de la Constitución Política, procurando ante todo evitar dictar una sentencia inhibitoria, debido a que ello dejaría en suspenso la materialización del derecho sustancial al desconocerse la decisión definitiva del conflicto jurídico planteado. Al respecto dijo la Corte en la providencia citada:

*“Lo último, teniendo en cuenta que, a pesar de que es principio estructural del debido proceso, que las sentencias se enmarquen en las pretensiones de la demanda, las cuales deben gozar de precisión, claridad y adecuación técnica en los términos de los artículos 25 y 26 A del CPTSS, también es deber de los funcionarios judiciales interpretar las piezas procesales a fin de hacer real la tutela jurisdiccional efectiva, el derecho al acceso a la administración de justicia y la prevalencia del derecho sustancial sobre el procesal, del artículo 228 de la CN.*

*En efecto, en la sentencia CSJ SL1823-2018, la Sala resaltó que la administración de justicia, como eje primordial de la democracia, tiene por objetivo hacer efectivos los derechos, garantías y libertades consignados en la CN y en la ley, razón por la cual estas dotaron a «los servidores judiciales de múltiples mecanismos que les permitan llevar a cabo la noble misión de definir los conflictos sometidos a su competencia, con la mayor celeridad, transparencia y eficacia posibles».*

*De ahí, que «el juez laboral está llamado a acatar sin perder de vista la trascendencia social de sus sentencias, ni soslayar tampoco el principio constitucional consignado en el canon 228 de la Carta, según el cual, las formalidades no pueden prevalecer sobre el derecho sustancial», para lo cual es su deber indagar el querer de las partes y, de ser necesario, interpretar las piezas procesales para resolver el litigio que allí se plantea.*

*Además, en la sentencia CSJ SL9318-2016, la Sala estudió la facultad de dirección del juez laboral y de seguridad social y su efectiva intervención en un proceso que está*

*conformado por actuaciones regladas, que tienen por finalidad garantizar los derechos constitucionales al debido proceso, contradicción y defensa, así como el de los usuarios a recibir una pronta y eficaz administración de justicia, según se afirmó en la «exposición de motivos del proyecto de Ley 044 de 2006, Cámara, por la cual se buscaba reformar el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social».*

*En tal contexto, dijo la Corte, que era deber de los operadores judiciales intervenir en cada etapa del proceso a fin de corregir las inconsistencias que se presenten, lo que se hace a través de los siguientes mecanismos:*

*i) la «Devolución y reforma de la demanda» del artículo 28 del CPTSS, que le impone al juzgador el deber ineludible de revisar cuidadosamente que la demanda se ajuste a lo contemplado en la ley adjetiva y, de no ser así, ordenar su devolución para que se corrijan las deficiencias a que haya lugar.*

*ii) la facultad de reforma a la demanda del inciso segundo del artículo 28, ib, en el que a pesar de que es la parte reclamante la que juega un papel decisivo, debe ir acompañada del control y verificación del juez.*

*iii) la contestación a la demanda y su reforma, en la que la parte demandada, en el marco de los principios de claridad y lealtad, debe advertir las irregularidades o deficiencias que presente la demanda, a través de la proposición de la excepción previa de inepta demanda o, para el caso, de indebida acumulación de pretensiones, evento en el que también le corresponde al juez ejercer un control de esa pieza procesal para señalar las inconsistencias o el incumplimiento de los presupuestos de la norma procesal.*

*iv) la participación activa en la audiencia del artículo 77 del CPTSS, pues el operador judicial «debe estar preparado y tener pleno conocimiento de los supuestos fácticos, pretensiones, excepciones [...] para precaver vicios de procedimiento y decisiones inhibitorias», ya que en ese momento se define el marco litigioso de las partes, que debe ser identificado con claridad y precisión.*

*Ahora, en punto del tema examinado, en la providencia CSJ SL532-2013, que reitera la regla de las CSJ SL, 14 feb. 2005, rad. 22923; CSJ SL, 28 oct. 2008, rad. 30744; CSJ SL, 16 feb. 2010, rad. 35955 y CSJ SL, 24 may. 2011, rad. 37803, la Corte afirmó que corresponde al juez desentrañar el eventual problema procesal derivado de la indebida acumulación de pretensiones y evitar dictar una sentencia inhibitoria, puesta esta deviene en un pronunciamiento formal, que deja «en suspenso la materialización del derecho sustancial e impiden que los asociados conozcan la decisión definitiva de su conflicto jurídico que es, precisamente, lo que buscan cuando acceden al servicio de justicia».*

*En ese contexto precisó que, para solucionar dicho yerro, «se ha aceptado, jurisprudencial y doctrinariamente, dictar sentencia de mérito respecto de las pretensiones formuladas de forma adecuada, es decir, estudiar en primer lugar la que corresponde al querer principal de la parte y de hallarse procedente, abstenerse de analizar aquella que correspondería a la intención subsidiaria».*

*Por tanto, el Tribunal no incurrió en trasgresión legal, al hacer uso de la facultad de interpretación de la demanda y, examinar, en perspectiva de la incontrovertida indebida acumulación de pretensiones, la reclamación de ineficacia del despido por fuero circunstancial y, al hallarlo procedente, abstenerse de examinar dicho pedimento con base en la garantía de estabilidad laboral reforzada por enfermedad.*

*Lo anterior, porque, conforme a lo dicho, era su deber ineludible aprehender el querer de las partes y definir el litigio en el marco fáctico – probatorio del proceso.”*

Atendiendo a que la jurisprudencia ha permitido que el juez interprete la demanda para determinar las pretensiones de forma adecuada, de lo anterior se desprende, que al realizarse un examen del escrito introductorio se extrae que la pretensión principal, según la relevancia dada por la demandante obedece al reintegro al empleo, mientras que la subsidiaria es la relacionada a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se resalta que la interpretación de la demanda en el presente asunto, no significa que el operador judicial supla la voluntad de las partes, toda vez que tal decisión obedece al examen detallado de la demanda, la relevancia de los hechos y las pretensiones; además, si en gracia de discusión se considerase que la excepción previa propuesta sale adelante, el asunto objeto de litigio no se resolvería de fondo ante la eventual prosperidad de la excepción de prescripción de algunos conceptos laborales en caso de promoverse una nueva demanda, por lo que se estaría desconociendo la prelación que tiene el derecho sustancial sobre el formal.

Corolario de todo lo dicho, la excepción previa de inepta demanda no está llamada a prosperar y en tal sentido el auto recurrido merece ser confirmado.

## **1.2. Costas procesales (auto)**

Las costas procesales de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir adelante la apelación formulada por las demandadas, son de su cargo y en favor de la demandante. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$580.000.

## **2. APELACIÓN SENTENCIA**

### **2.1. Extremo inicial de la relación de trabajo**

Se discute por los recurrentes el extremo inicial del contrato de trabajo fijado por el juez de primera instancia, puesto que a su juicio existe prueba que da cuenta de que la relación laboral entre las partes comenzó desde el año 1993, el cual no fue debidamente apreciada. En ese sentido denuncia como no valorada la historia laboral que evidencia el inicio del contrato de trabajo con la señora Luz Helena Posada Calle en el año 1993 y no en 1990. Por otro lado, cuestiona haber considerado el juez las declaraciones dadas por los testigos y los certificados laborales.

En lo que refiere a la documental se encuentra que como anexo de la demanda se presentaron documentos que contienen certificados laborales de fecha 23 de

septiembre de 1998, membretada por la empresa **P.O.R Ltda** firmada por la señora **Luz Helena Posada Calle** (010/Pág. 4) y certificado laboral de fecha 12 de diciembre de 2002 (010/Pág. 3) firmada por la misma demandada. Al analizar ambos certificados, se observa que la prestación personal del servicio por parte de la señora **Agustina Murillo Valoyes** fue acreditada por la misma demandada desde el año 1990, en el que consta que la actora laboró en la residencia de la señora **Posada Calle** como empleada del servicio doméstico, o al servicio de la empresa **P.O.R Ltda** representado por la mencionada persona natural.

Ahora bien, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la información suministrada en los certificados expedidos por el empleador se debe tener como un hecho cierto, por lo que es el mismo empleador quien tiene la carga probatoria para desvirtuar su propio certificado. Así se pronunció la corporación en sentencia SL14426-2014 y STL6595-2022, advirtiéndose en la primera de estas:

*“Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, esta Sala de Casación en sentencia CSJ SL, 8 mar. 1996, rad. 8360, reiterada en CSJ SL, 23 sept. 2009, rad. 36748, CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, CSJ SL, 30 abr. 2013, rad. 38666, señaló:*

*El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certi[fi]que el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.”*

Entonces para la Sala, se tiene que, según lo adoctrinado por la Corte Suprema de Justicia, los hechos expresados en los certificados laborales deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad; hecho que no ocurrió en el presente caso pues la demandada les dio plena validez, al admitir que los certificados laborales si fueron emitidos por ella y reconoce a su firma.

Ahora, en lo referente a la prueba testimonial, los testigos María Evangelista Mendoza Caicedo y María Dominga Mena Murillo indicaron que la demandante inició su labor en el año 1990. No obstante, la parte pasiva muestra su inconformidad al indicar que el conocimiento de las testigos es de oídas y que no lograron acreditar si la actora prestaba sus servicios de forma continua o por días, aclarando que lo que existió fueron varios contratos individuales e independientes desde el año 1993.

Así las cosas, al analizar el certificado laboral emitido por la demandada el 12 de diciembre de 2002, se puede leer lo siguiente: *“por medio de la presente certifico que la señora Agustina Murillo Valoyes con C.C 43.569.729 trabaja para mi como empleada del servicio doméstico desde el año 1990, su horario de trabajo es de 7:00 AM a 4:45 PM y sus ingresos mensuales son de \$309.000”*. Asimismo, en el certificado emitido el 23 de septiembre de 1998 se lee: *“por medio de la presente certifico que la señora Agustina Murillo Valoyes, con c.c. N° 43.569.729, trabaja en mi residencia como empleada de servicio doméstico desde el año 1990 con un sueldo actual de \$203.826, siendo siempre muy cumplida en su deber.”*

Al analizar lo anterior, se desprende de ambos certificados que el demandante inició su labor en el año 1990, que devengaba un salario mínimo legal mensual vigente para la época; además que laboraba al servicio de la señora Posada Calle, de 7:00 AM a 4:45 PM, por lo que para esta Sala del Tribunal es claro que el contrato entre las partes inició en el año 1.990, y que el mismo fue de manera ininterrumpida, ejerciendo su labor en la jornada laboral completa. En ese aspecto de la sentencia, se **CONFIRMARÁ** lo manifestado por el juez de conocimiento

## 2.2. De la dotación de calzado y vestido

Manifiesta la parte recurrente que no quedó demostrado en qué períodos no fue entregada la dotación de calzado y vestido, aunado a que la demandante confesó que le entregaban dotaciones eventualmente.

Pues bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en especial, en sentencia con radicado 37106 del 4 de diciembre de 2012, señaló que el propósito de la dotación es que el trabajador la utilice en el desarrollo de las labores para las cuales fue contratado, y al no encontrarse vigente el vínculo laboral tal finalidad desaparece, por lo que es procedente es la imposición de la indemnización de perjuicios por el incumplimiento del empleador. Al respecto dijo la Corte

*“(…) de acuerdo con el criterio reiterado de la Sala, no es factible acoger esa pretensión, en tanto el propósito de la dotación es que el trabajador la utilice en el desarrollo de las labores para las cuales fue contratado, y al no encontrarse vigente el vínculo laboral tal finalidad desaparece.*

*Lo anterior, no significa que el empleador que incumpla el suministro de la dotación en vigencia de la relación de trabajo, a la terminación de la misma se libere de tal deber, pues en tal evento, resulta procedente el pago de una indemnización de perjuicios, y como dicha reparación no se encuentra tarifada, es menester que se acredite en cada caso.”*

De otro lado, el artículo 230 del CST contempla la obligación de los empleadores de suministrar cada cuatro meses, calzado y vestido de labor a los trabajadores que perciban hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, su

compensación en dinero está prohibida por el precepto 234 del mismo estatuto; en esa medida, lo que procede en los eventos del incumplimiento de esa obligación por parte de las empresas, es la solicitud de una indemnización de perjuicios, pero para su imposición, a la parte actora le corresponde la carga de la prueba de acreditar que efectivamente se causaron dichos perjuicios. Al respecto se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL5754-2014 y SL1639-2022, señalando puntualmente en la primera de estas, lo siguiente:

*[...] no está demás advertir por esta Sala que el tribunal, en esta razón, se ciñó a lo enseñado por esta Corte sobre que, ante el fenecimiento del nexo laboral, resulta improcedente la compensación en dinero de las dotaciones de calzado y vestuario, artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, y que, de cara al incumplimiento de esta obligación por parte del empleador lo que se configura es el derecho a solicitar una indemnización por perjuicios que deben ser probados por quien los alega [...]*

En cuanto a los perjuicios reclamados, los cuales tienen la connotación de materiales, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que estos deben ser ciertos y estar plenamente demostrados<sup>1</sup>.

En el caso *sub judice* la demandante pretende el pago de las dotaciones no suministradas en el periodo comprendido entre los años 1990 a 2019. El juez de conocimiento declaró prescritas las dotaciones adeudadas al 14 de junio de 2019 y al no encontrarse probada la entrega del periodo correspondiente entre el 31 de agosto al 20 de diciembre de 2019, condenó a la demandada al pago de estas.

Así las cosas y considerando la jurisprudencia ya referida, si bien la demandante manifiesta que no le suministraron la dotación conforme a la ley, lo cierto es que no existió prueba alguna que acredite más allá de toda duda, que incurrió en algún gasto o perjuicio por el no suministro de estas. En sentido se **REVOCARÁ** la sentencia de primera instancia y en su lugar se **ABSOLVERÁ** a la demandada de la indemnización pretendida.

### **2.3. Del pago de auxilio de la cesantía**

La demandada manifiesta su inconformidad con relación a la condena por el pago del auxilio de la cesantía, indicando que, en los años 1991, 1992 y 1993 no existía un contrato de trabajo, por lo que no daría lugar al pago por este concepto. Así las cosas, esta Sala del Tribunal desestima el recurso interpuesto, toda vez que se acreditó la existencia de la relación laboral entre las partes desde el año 1990, siendo procedente el pago por el concepto alegado.

---

<sup>1</sup> SL3791-2020, SL20087-2017, SL17473-2017, SL17547-2017, SL10194-2017, SL17913-2017



De otro lado, se indica en los alegatos de conclusión que, el pago de auxilio de cesantía del año 2014 aparece acreditado en el expediente digital. No obstante, al observar el documento referido (008/Pág. 42), el concepto que aparece allí descrito es “*liquidación prestaciones sociales*”, no siendo claro para esta Sala del Tribunal a qué año corresponde dicho documento ni bajo qué concepto se realizó el pago por la suma de \$543.339, por tal razón tampoco se desestima el recurso propuesto y en tal sentido se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia.

#### **2.4. De la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador - despido indirecto**

La institución del despido indirecto o auto despido como ha sido catalogada por la doctrina, se configura cuando el trabajador finaliza el contrato laboral por considerar que el empleador ha incurrido en alguna de las causales que se establece en el literal (b) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador.

El despido indirecto tiene su origen en el incumplimiento que el empleador hace de sus obligaciones, haciendo imposible la ejecución del contrato de trabajo o imponiendo cargas al trabajador de tal magnitud que conlleven a este último a renunciar a sus labores, en tal caso por ser el contrato de trabajo de carácter bilateral debe la parte que no cumplió sus deberes indemnizar a aquella a la cual le causó un perjuicio con su proceder.

En este punto es importante destacar que al trabajador que persigue el pago de la indemnización tiene la carga de probar la existencia de la causa en la que fundamenta la terminación, premisa sostenida por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de forma reiterada. En este punto es importante hacer mención de la sentencia radicado 44155 del 26 de junio de 2012, en el que se indicó:

*“El despido indirecto o autodespido 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”.*

Asimismo, esta Corporación en sentencia SL2412-2016, señaló:

*“Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador.*

*Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a tal terminación”.*

En el presente evento, la empresa **Matrix S.A.S**, representada por la señora **Luz Helena Posada Calle**, envió carta de notificación de cambio de domicilio laboral a la demandante el **20 de diciembre de 2019** (003/Pág. 11) y la carta de renuncia justificada por esta última fue entregada a las demandadas el **14 de enero de 2020** (003/ Pág 12). Al analizar la carta referida, se observa que la demandante soportó la terminación del contrato de trabajo en la desmejora de las condiciones laborales al ser trasladada a Llanogrande, afectando su descanso y su núcleo familiar, así como en las inconsistencias presentadas en los aportes a la seguridad social. El tenor literal de la carta aludida es el siguiente:

*“(…) Primero: el 20 de diciembre de 2019, se me fue notificada sobre el cambio de domicilio donde a partir del 13 de enero de 2020, seguiría realizando mis funciones de servicio doméstico en otro municipio de Antioquia, la ubicación del nuevo lugar de trabajo Llanogrande (vereda Cabecera), queda fuera del área metropolitana lo cual varía las condiciones del contrato verbal a término indefinido que fue celebrado en el año 1990. Es de anotar que este cambio de residencia desmejora mis condiciones laborales, afecta mi descanso puesto que es un viaje de aproximadamente 3 horas para poder llegar a laborar y 3 horas de regreso; e interviene en mi vida y relación con mi núcleo familiar.*

*Segundo: hace un año evidenció que los aportes a la seguridad social presentaban inconsistencias toda vez que faltaban semanas de cotización, aportes que ya me habían sido descontados de mi salario. Sé que en el transcurso del año 2019, han hecho aportes para remediar la situación pero aun sigo notando que hacen falta semanas al sistema pensional COLPENSIONES.”*

En un primer evento, la renuncia de la demandante se soportó en la notificación por parte del empleador de prestar el servicio en un lugar distinto al contratado inicialmente, arguyendo que esta condición afectaría su descanso y su relación con su núcleo familiar.

Las demandadas, señora **Luz Helena Posada Calle** y la empresa **Matrix S.A.S**, muestran oposición, argumentando que la distancia a Llanogrande no sería de 3 horas como lo afirma la actora sino 25 minutos en bus, que la empresa le ofreció la posibilidad de modificar su horario laboral, siendo este de lunes a viernes de 10 a.m. a 4 p.m., que la empresa asumiría el mayor valor del costo del transporte y que el bus la dejaría en la puerta de la Finca Medoc; razones por las consideran no se afectaría su descanso ni su núcleo familiar.

Así las cosas, es importante recordar que, desde la descripción de los elementos esenciales del contrato, según lo consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la continuada subordinación del trabajador respecto al empleador posibilita a este último a “exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e

*imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país (...)*”.

En ese orden de ideas, el empleador tiene la potestad de modificar las condiciones laborales que emana de la posición subordinante frente al trabajador. No obstante, esta facultad conocida como el *ius variandi* no es omnímoda ni absoluta, y encuentra su límite en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales. (SL21655-2017, SL4478-2020)

*El ius variandi* es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017)

De otro lado, la Corte Constitucional ha indicado que el ejercicio concreto del *ius variandi* depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. (T-489 de 2014)

En el presente asunto, de la carta de notificación de traslado de domicilio laboral dado a la trabajadora el 20 de diciembre de 2019 se lee: “(...) a partir del 13 de enero de 2020, fecha de reintegro a las actividades laborales, luego del periodo de vacaciones, el nuevo domicilio de trabajo corresponde a finca Medoc, Vereda Cabeceras, Llanogrande del municipio de Rionegro Antioquia, en horario de 8 am a 6 pm de lunes a viernes. Se deja constancia que el incremento que genere del transporte será asumido por la empresa Matrix S.A.S. (003/ Pág 11)

Posteriormente, en la contestación de renuncia de fecha 17 de enero de 2020, se lee: “(...) no es cierto que dicho cambio desmejore sus condiciones laborales, ya que como se le manifestó verbalmente, la empresa asumiría el mayor valor del costo del transporte el bus rural llega hasta la puerta de la Finca Medoc y el horario de trabajo se modificaría de forma tal que las 4 horas adicionales de viaje no interfieran en su vida familiar, por lo que el horario de trabajo sería de 10 a.m. a 4 p.m. Es importante resaltar que el cambio de domicilio

*de su lugar de trabajo se debe a la venta del inmueble donde usted venía laborando y no una decisión caprichosa del empleador”*

Así las cosas, para esta Sala del Tribunal, la prueba decretada y practicada a lo largo del proceso no demuestra que las demandadas hayan tenido en cuenta las circunstancias que podrían afectar a la trabajadora con ocasión del cambio de lugar de trabajo, como es la relación con su núcleo familiar y el tiempo de traslado desde su lugar de residencia a su nuevo lugar de trabajo. En ese orden de ideas, si bien las demandadas reconsideraron un nuevo horario laboral de 10 a.m. hasta las 4 p.m., lo cierto es que, como bien lo manifiesta el juzgado de conocimiento, este fue modificado una vez la demandante renunció a su empleo, al cual sirvió por casi 30 años. De otro lado, se pone de presente que las accionadas justificaron el cambio de domicilio laboral debido a la venta del inmueble donde venía laborando la trabajadora; no obstante, esta información no le fue comunicada a la actora en la carta del 20 de diciembre de 2019, argumentos que solo se le pusieron en conocimiento una vez se presentó la renuncia; además, no existe evidencia alguna que demuestre la venta del inmueble referido.

Los argumentos esbozados son suficientes para concluir que el empleador desbordó el ejercicio del *ius variandi* al modificar el lugar de prestación del servicio a un municipio alejado al habitual, lo que implica un desplazamiento mucho más prolongado en distancia y tiempo, que genera un desgaste físico y mental. Por ello, se encuentra demostrado que la decisión de la actora de renunciar a su empleo no fue caprichosa, debido a que se soportó en el cambio ostensible de las condiciones de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al segundo argumento de la demandante que obedecieron a su renuncia, están las inconsistencias en el pago de la seguridad social. Sobre este punto, la parte pasiva respondió en comunicación del 17 de enero de 2020, lo siguiente: “(...) desde el 25 de junio de 2019, se contrató a la señora Ana Lucía Zapata Zapata, para solicitar la corrección de la historia laboral, logrando hasta el momento recuperar más de 150 semanas cotizadas desde el 8 de octubre de 2019 que se presentó ante Colpensiones la solicitud de corrección de historia laboral bajo el radicado 2019 13592654 (...)”. No obstante, las demandadas no allegan al despacho prueba alguna que acrediten las gestiones realizadas a fin de corregir la historia laboral de la demandante.

De otro lado, en cuanto a la inconformidad presentada por las demandadas en relación a la no existencia del presupuesto de la inmediatez entre los hechos alegados por la actora para finiquitar la relación laboral y la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, es preciso señalar que este debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro (CSJ SL2412-2016)

Al analizar las pruebas allegadas, la notificación de cambio de domicilio fue dado a la actora el 20 de diciembre de 2019, para iniciar labores una vez finalizara el periodo de vacaciones, esto es el 13 de enero de 2020. Al revisar la carta de renuncia justificada se observa que la misma fue entregada a las accionadas el 14 de enero de la misma anualidad, por lo que no existe duda alguna de que se cumple con este presupuesto. Ahora bien, en cuanto a lo alegado por las demandadas en relación a que la demandante justificó su renuncia en la inconsistencia de los aportes a la seguridad social, no cumpliéndose con este presupuesto al reclamar los aportes después de casi 30 años, esta Sala advierte que la obligación de afiliar y pagar los aportes a la seguridad social corresponde únicamente al empleador, y al no cumplir con el pago de los mismos se estaría desconociendo dicha obligación legal vulnerando el derecho fundamental a la seguridad social; el trabajador no puede verse afectado por una obligación que incumbe únicamente a quien lo contrata. Además, la demandante afirmó que solo se enteró de la falta de pago de tales aportes en año 2017; asimismo, no se puede desconocer el carácter imprescriptible de tales pagos según lo ha reiterado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en especial, en sentencias SL2944-2016 y SL738-2018, en las que señaló “...*el pago de los aportes pensionales al sistema de seguridad social, en tanto se constituyen como parte fundamental para la consolidación del derecho a la pensión de jubilación, no están sometidos a prescripción...*”, por lo que se desprende que la trabajadora puede reclamar de su empleador el pago de los aportes a pensión en cualquier momento, no viéndose afectado en parte alguna la prescripción o inmediatez como lo alude la demandada.

Así las cosas, lo anterior es suficiente para concluir que le asiste razón al juez del conocimiento con relación a que la parte actora cumplió con la carga de probar los motivos que esgrimió en la carta de renuncia, quedando como justificado el incumplimiento contractual por parte del empleador, y en consecuencia se torna procedente el pago de la correspondiente indemnización por despido indirecto. En tal sentido se **CONFIRMARÁ** la decisión de primera instancia.

## **2.5. Costas procesales (Sentencia)**

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En la segunda instancia no se causaron, debido a que salió avante parcialmente la apelación formulada por las demandadas.

## **III. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el auto proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín el 23 de mayo de 2023, dentro del proceso ordinario adelantado por **AGUSTINA MURILLO VALOYES contra MATRIX S.A.S. y LUZ HELENA POSADA CALLE**

**SEGUNDO:** Las costas procesales y agencias en derecho de la apelación de auto quedan como se dijo en la motivación de esta providencia (numeral 1.2.)

**TERCERO: REVOCAR** parcialmente el numeral quinto de la parte resolutive de la sentencia del 26 de mayo de 2023, en lo relacionado a la dotación de calzado y vestido de labor. En su lugar, se absuelve de tal concepto.

**CUARTO:** En lo demás se **CONFIRMA** la sentencia.

**QUINTO:** Las costas procesales de la apelación de sentencia quedan como se dijo en la motivación de esta providencia (numeral 2.5.)

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

### **LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**

Radicado No. 05001-31-05-002-2022-00274-01  
Radicado Interno: P 14723



**ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**