

TEMA: DESPIDO INDIRECTO - El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST. / **RECONOCIMIENTO DE TIEMPO SUPLEMENTARIO** - “La prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas”. /

HECHOS: Pide la demandante se declare la existencia de contrato laboral a término indefinido con Casio Tiendas Oficiales - CTOF S.A.S., y por sustitución patronal entre J G S L y esta sociedad, con extremos entre el 03 de enero de 1994 y el 06 de julio de 2021; e igualmente que la terminación del contrato ... se produjo por las conductas desplegadas por el patrono, en contra de la trabajadora, colocándola en una situación tal de no poder continuar trabajando, configurándose un despido indirecto, sin que se le hayan cancelado horas extras, dominicales, reajustes de: salario, cesantías, intereses, primas de servicio, vacaciones, ni la indemnización por despido, rogando condena por tales conceptos al igual que por la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C. S. del T., y costas procesales. La falladora tuvo como hecho demostrado la existencia de una única relación laboral entre las partes, con extremos entre el 3 de enero de 1994 y el 06 de julio de 2021. En lo atinente al despido indirecto, luego del análisis de la prueba allegada y de citar apartes de jurisprudencia especializada que estimó ilustrativos, concluyó que este no quedó demostrado. Contra tal determinación se interpuso recurso de apelación por el apoderado de la actora, manifestando inconformidad con la absolución del pago de horas extras y del despido indirecto. Corresponde a la Sala determinar si se dieron los presupuestos para declarar que la renuncia del demandante se dio por causas atribuibles al empleador, configurándose un despido indirecto, o si, por el contrario, la decisión debe ser confirmada.

TESIS: El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST, y si bien en principio se ha señalado por parte de la jurisprudencia especializada que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato para impetrar judicialmente los efectos de su finalización injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde a quien declina, demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo. (...) Al respecto, señala la Corte que, “En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adocinado 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. De antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos”. (...) 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 causales que dieron origen a tal terminación, esto en atención al parágrafo del art. 62 del estatuto sustantivo especial, replicado en el 66 de la misma obra: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos”. (...) En lo atinente al reconocimiento y pago de horas extras, dominicales y festivos, debe decirse que, según jurisprudencia muy repetida, “la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una

definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas”. “En efecto, en múltiples oportunidades se ha adoctrinado que la prueba del derecho al reconocimiento de horas extras debe ser precisa, de suerte que permita generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador. De ahí que no es posible obtener dicha información, a partir de especulaciones, surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo.”.

M.P. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 22/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Ana Cecilia Rendón Vélez
DEMANDADO	Casio Tiendas Oficiales – CTOF S.A.S. -
PROCEDENCIA	Juzgado 08 Laboral del Cto
RADICADO	05001 3105 008 2022 00387 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 55 de 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	Indemnización por despido indirecto, pago tiempo suplementario
DECISIÓN	Confirma absolución

Hoy, **veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento, frente al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Ana Cecilia Rendón Vélez** contra **Casio Tiendas Oficiales – CTOF S.A.S.**. Radicado único nacional 05001 3105 **008 2022 00387** 01.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 006**, que se plasma a continuación:

Antecedentes

Pide la demandante se declare la existencia de contrato laboral a término indefinido con **Casio Tiendas Oficiales - CTOF S.A.S.**, y por sustitución patronal entre **Juan Guillermo Soto Lopera** y esta sociedad, con extremos

entre el **03 de enero de 1994 y el 06 de julio de 2021**; e igualmente que *la terminación del contrato ... se produjo por las conductas desplegadas por el patrono, en contra de la trabajadora, colocándola en una situación tal de no poder continuar trabajando, configurándose un despido indirecto*, sin que se le hayan cancelado horas extras, dominicales, reajustes de: salario, cesantías, intereses, primas de servicio, vacaciones, ni la indemnización por despido, rogando condena por tales conceptos al igual que por la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C. S. del T., y costas procesales.

En sustento se afirma que la señora **Rendó Vélez** suscribió contrato a término fijo por 3 meses con **Juan Guillermo Soto Lopera**, el **03 de enero de 1994**, y a la finalización de este, nuevos acuerdos de la misma naturaleza por los años 95, 96 y 97. El 1º de enero de 1998 el señor Soto Lopera en papel con membrete **Servicentro Casio**, le firmó contrato a término indefinido. El oficio de la actora inicialmente fue como vendedora, luego almacenista y finalmente auditora de proceso, en este, por lo menos durante los últimos cinco años, ingresaba a las 6:am y laboraba de manera continua hasta las 5, 6 de la tarde y en no pocas ocasiones hasta las 8 de la noche. También trabajó domingos y festivos sin que se le reconocieran. Como dentro de su actividad tenía que desplazarse a otras ciudades, debió abordar vuelos a las 4 o 5 de la mañana y regresar a las 9 o 10 de la noche, y no obstante las frecuentes reclamaciones sobre el reconocimiento económico por extensión de jornada, y trabajo dominical y festivo no le fue conferido, aduciéndose que era empleada de manejo y confianza. El último salario fue de **\$2.261.500**. Ante las situaciones descritas y **el mal trato** de los directivos, presentó renuncia motivada el **06 de julio de 2021**, configurándose un despido indirecto. El 07 de diciembre del mismo año requirió el pago de horas extras, dominicales y festivos conforme al salario real y las indemnizaciones aquí deprecadas.

En auto del **07 de octubre de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente notificada de esta actuación la pasiva, por conducto de

apoderado, allegó escrito de contestación aceptándose la vinculación laboral de la demandante, mediante los contratos relacionados, el último salario devengado y la reclamación tendiente al pago de horas extras, dominicales y festivos, negada por ser empleada de confianza. Los demás supuestos no son ciertos, sobre el horario dice que la actora tenía plena libertad y autonomía para determinar su jornada, y además potestad para decidir si trabajaba desde las oficinas centrales de la empresa o en las sedes ubicadas en centros comerciales, que por lo general abren a las 10:00 am; tampoco es cierto que laborara domingos y festivos, pues para ello se requería autorización expresa y escrita del empleador, conforme a la cláusula quinta del contrato, en armonía con el reglamento interno y no obra prueba de las horas extras al ser inexistentes, pues a todos los empleados que las reportan se les han cancelado. Enfatiza que la señora Ana Cecilia *además de hacer parte de los comités directivos, fue la encargada, durante un largo periodo de tiempo, de liquidar las horas extras de los trabajadores que si cumplían con los requisitos, ... Resulta curioso el hecho de que la demandante nunca pretendió liquidarse sus propias horas extras, ni comunicó dicha situación a su superior con el fin de obtener el aval correspondiente, de hecho, en los 28 años que ... estuvo vinculada a la empresa no se tiene ningún registro de reclamación o petición alguna en razón de las supuestas horas extras laboradas. ... La realización de viajes no era algo regular y recurrente, sino algo completamente excepcional y transitorio, autorizado por las cláusulas sexta y décima primera del contrato de trabajo... lo que se observa es un ejercicio legítimo del ius variandi por parte del empleador de modificar transitoria y excepcionalmente el lugar de trabajo y el horario en que debía cumplirse su jornada laboral, por lo que bajo ninguna circunstancia podría considerarse la causación de horas extras durante estos viajes, ... los realizó en un periodo de tiempo no mayor ni menor a 3 días durante los últimos años de servicio, tiempo prudente para desempeñar su jornada laboral común en el lugar requerido.* Se insiste en que nunca la actora hizo constar por escrito las supuestas horas extras alegadas, formalidad necesaria, en virtud del mismo contrato y reglamento interno de trabajo y nunca liquidó ella dichas horas extras, teniendo la facultad y función de hacerlo. Agrega que, durante los 28 años de labores existió *total y mutuo respeto. Nunca hubo una reclamación ni un problema relacionado con acoso o presiones por parte del empleador. De hecho, la empleada siempre tuvo un alto grado de autonomía y libertad para desempeñar sus funciones, ... La señora ANA CECILIA*

RENDON VELEZ hacía parte del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, ordenado por la Ley 1010 del 2006, ... durante el ejercicio de sus funciones en este comité, y entendiendo la finalidad expresa para la cual fue creado, la demandante en ningún momento advirtió ni denunció alguna conducta tipificada como acoso laboral o siquiera presión indebida... tampoco presentó ninguna petición, queja o denuncia frente a la autoridad competente para obtener una estabilidad laboral reforzada o la presunción de despido indirecto injusto que estipula la Ley 1010 de 2006, teniendo todo el conocimiento y posibilidad de hacerlo.

Resistió las pretensiones y propuso **las excepciones** de: prescripción de la acción, ausencia de causa para liquidar horas extras, ausencia de causa para configuración de despido indirecto; diligencia por parte del demandado en garantizar el respeto pleno de los derechos laborales, ausencia de causa para pedir intereses moratorios y buena fe del empleador.

La primera instancia concluyó con sentencia emitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito, en la que absolvió a la empleadora de las pretensiones formuladas por la actora, imponiendo a esta condena en costa, fijando el monto de las agencias en derecho.

La falladora tuvo como hecho demostrado la existencia de una única relación laboral entre las partes, con extremos entre el **3 de enero de 1994 y el 06 de julio de 2021**. En lo atinente al **despido indirecto**, luego del análisis de la prueba allegada y de citar apartes de jurisprudencia especializada que estimó ilustrativos, concluyó que este no quedó demostrado, porque si bien **15 días antes de la dimisión** se presentó un altercado entre la demandante y el señor Luis Fernando, en el que ambos se alteraron, ni tal situación ni ninguna anterior generó queja o denuncia por acoso laboral ante el comité del que la actora hacía parte. Tampoco quedó probado el no pago del trabajo en dominicales y festivos, pues el testigo **Luis Bernardo Pérez** afirma que cuando ello ocurrió le daban un compensatorio en la semana, y las horas extras encuentran soporte, luego no se demostraron por la demandante, como era su carga, las causales

invocadas para dejar el cargo y tampoco, con la exactitud exigida, las horas extras laboradas, sin que haya lugar a los reajustes reclamados.

Contra tal determinación se interpuso **recurso de apelación por el apoderado de la actora**, manifestando inconformidad con la absolución del pago de horas extras y del despido indirecto, pues afirma, en el proceso los testimonios fueron claros en manifestar que la señora participó, inclusive en el último año, en la actividad 24 horas de San Diego, por lo que lógico es entender que la diferencia con la jornada ordinaria son horas extras, así **no se hubiesen probado las actividades ordinarias en las auditorias**, donde un testigo asevera que nunca de ellas la demandante salió antes de las 11 o 12 de la noche, luego si se hace el cómputo de la hora final en tal actividad es posible determinar el número de horas extras laboradas.

En cuanto **al despido**, una declaración concreta dijo que la actora fue objeto de maltrato, que la gritaron y también que en alguna oportunidad o en varias reclamó las horas extras. Luego los testigos dan fe que ello sí se dio y en la carta de renuncia se habla de esos dos motivos de inconformidad, el despido indirecto también está probado, sin que se requiera prueba voluminosa, declaran ex empleados de la empresa que participaron de auditorías y dieron fe de las horas hasta que laboraba la actora. Y de tal concepto depende la indemnización por el no pago de estas horas extras.

De la etapa de alegaciones hizo uso el apoderado **de la pasiva**, peticionando la confirmación del fallo y con ello la resolución desfavorable del recurso de apelación de la parte actora, al no satisfacerse las exigencias legales y jurisprudenciales para la prosperidad de las pretensiones incoadas.

En orden a decidir, basten las siguientes,

consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados, y que no merecieron reparo, está la sustitución patronal de **Juan Guillermo Soto Lopera** en la sociedad **Casio Tiendas Oficiales CTOF S.A.S.**, y con ello la existencia de un único vínculo laboral de la actora con esta última sociedad, con extremos entre el **03 de enero de 1994 y el 06 de julio de 2021**, calenda está en que la servidora presentó renuncia en los siguientes términos:

Cordial Saludo,

Por medio del presente escrito, yo ANA CECILIA RENDON VELEZ, mayor de edad, domiciliada en el municipio de Medellín, identificada con C.C N° 43.677.825 de Bello (Ant), me permito presentar mi renuncia irrevocable al cargo actual de Auditora de Procesos, porque laboro en la Compañía desde el día 13 de noviembre del año 1993.

Mi decisión se debe principalmente a motivos de presión laboral por parte de mi empleador y también al trato no amable que recibo de sus directivas, y ya no puedo soportar el estrés laboral que estoy sufriendo. Además, mi empleador nunca me ha reconocido, ni pagado mi tiempo extra laborado en los días dominicales y festivos; por ello, siguiendo con el protocolo planteado desde el contrato, informo que laborare para la Compañía hasta el día 06 de julio del presente año; y manifiesto que a esta fecha entregaré mi cargo con todas mis funciones a la orden del día para no interferir de ningún modo con el funcionamiento de la empresa. Igualmente expreso mi profundo agradecimiento por el tiempo laborado y las oportunidades de aprendizaje y crecimiento laboral y humano en el cargo.

También queda acreditado que Ana Cecilia desempeñó para la pasiva los cargos de vendedora, almacenista y finalmente auditora, en este último, según lo explicado en su interrogatorio sus funciones fueron: capacitar personal en sistemas, hacer inventarios, cuadros de caja de las ventas de cada tienda, **reportar horas extras de los empleados, trabajos en dominicales y festivos**, hacer visitas domiciliarias e inventarios a nivel nacional, estos en forma ordinaria o cuando alguien renunciaba y hacer reemplazos de personal faltante en las tiendas. Sobre las horas extras dice que en cada tienda se tenía una planilla donde los empleados hacían el registro, estas planillas se las pasaban y era ella la encargada de hacer el reporte para que fueran pagadas. Dice que no registró sus horas de labores por fuera de la jornada porque no estaba autorizada, y aunque muchas veces le reclamó verbalmente a Luis Fernando y a Juan Guillermo Soto, estos le decían que estaba bien remunerada y era personal de confianza. Admite que en los años 2019 y 2020 hizo parte del

comité de convivencia y firmaba las minutas, conoció de las funciones cuando lo implementaron y no formuló queja por miedo a perder el empleo. Quince días antes de la renuncia tuvo un altercado con **Luis Fernando Soto**, este le alzó la voz en presencia de otras personas, Expresa que se sintió *por debajada* por no tener título profesional. El horario de las tiendas Casio es de 10 de la mañana a 8 de la noche. Sobre el suyo se lo imponía Luis Fernando, era normal de 6 de la mañana a 8 de la noche o más, le decía que tenía que terminar no dejar inconcluso inventario, en Medellín más fácil, pero en otras ciudades cogía avión a las 6 de la mañana para estar en el punto de venta hasta las 10 de la noche. **sobre las causas de la renuncia expuso: *me sentía cansada, me sentía agotada.*** Los inventarios ordinarios en cada tienda se hacían tres o cuatro veces al año, o cuando renunciaba o había rotación de personal. Al momento de terminar el contrato se le pagó liquidación.

Tampoco hay discusión frente al último salario devengado, que, por demás, sirvió de base para la liquidación final de prestaciones.

En tales condiciones, queda circunscrito **el problema jurídico** en esta instancia a determinar, si las razones expuestas en la carta de renuncia constituyen **justas causas atribuibles al empleador para el finiquito**, tornándose así en un despido indirecto, que conlleva el otorgamiento de la indemnización tarifada en el artículo 64 del C. S. del T., e igualmente, si quedan debidamente demostradas las horas extras y trabajo dominical y suplementario reclamado; de obtenerse respuesta afirmativa frente a este último planteamiento, se estudiara la incidencia que en los reajustes deprecados tiene el mismo.

Pues bien, 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 si bien en principio se ha señalado por parte de la jurisprudencia especializada que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato para impetrar

judicialmente los efectos de su finalización injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, **además, le corresponde a quien declina, demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo** (véase la sentencia SL14877 del 5 de octubre de 2016, reiterada en la providencia SL2842-2022).

En providencia **SL417-2021**, se explica

En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado 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 (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

*Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que **de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos.** Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272). Destacado intencional.*

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 causales que dieron origen a tal terminación, esto en atención al parágrafo del art. 62 del estatuto sustantivo especial, replicado en el 66 de la misma obra:

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Sobre el particular en sentencia SL 2412 de 2016 la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, indicó:

*Y es que en realidad, **la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones 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, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo.** Negrillas fuera del texto.*

En este asunto se dijo por la señora Rendón Vélez que su renuncia estuvo motivada en: **presión laboral, trato no amable de las directivas y no poder soportar el estrés laboral que estaba sufriendo**, sin que ninguna de tales causales encuentre sustento en la prueba allegada, toda vez que **ni los declarantes, ni la propia actora hizo mención a ello**, obsérvese como al ser interrogada manifestó que su declinación obedeció a que, **me sentía cansada, me sentía agotada**, y si bien es cierto en su última actividad como **auditora**, tenía dentro de sus funciones la de hacer inventarios a las tiendas tanto locales como nacionales, lo cierto es que no existe consenso en sus versión y las declaraciones, al quedar claro que eran programados 3 o 4 veces al año y cuando había rotación de personal, o algún robo, y aunque la actora en la demanda se adujo que iniciaba tal actividad a las 6 de la mañana, otros deponentes dicen 7 de la mañana, finalizando a las 4, 5, 6, 7, 8 o 9 p.m., según los dichos de **Claudia Janeth Vélez Giraldo y Mónica Franco Gaviria**; mientras que **Rigoberto Maya Oquendo** testifica que llegaron a salir hasta a las 12 de la noche, y en el **hecho quinto** se plantea que en los últimos cinco años la reclamante *ingresaba a laborar a las 6:00 am y trabajaba de manera continua hasta las 5:00 o 6: pm y en no pocas ocasiones el horario se extendía hasta las 8:p.m.,* siendo todos testigos coincidentes en que en ocasiones la actora estaba en los puntos de venta, **16 en total, de estos 14 dentro de centros comerciales**, con apertura a las **10 am**, asistiendo a la sede administrativa solo los martes que se tenía programado comité del staf de la empresa para definir estrategias comerciales, informes y selección de personal, proceso este a cargo de la

actora, entre otros, hora de inicio **7 am hasta las 11 am**; y cuando se laboraba en dominical **el testigo Luis Bernardo Pérez, quien desempeñó el mismo cargo**, asevera que se daba un compensatorio en la semana, **ninguno de los deponentes, ni siquiera la actora hace referencia a presión laboral.**

Frente al **trato no amable**, se hace referencia a un altercado que tuvo la señora Ana Cecilia con **Luis Fernando Soto**, quince días antes de la renuncia, admitiendo este que ambos se alteraron, y destacando a su vez que, a pesar del temperamento, la actora siempre hizo bien su labor y era los ojos de la compañía, al punto que estaba dentro del staff de la misma, y participaba en las reuniones de la junta directiva. Además, **hacia parte la actora del comité de convivencia laboral, y conociendo las funciones del mismo**, no elevó queja ni reclamación, sin que se haga mención al **mal trato laboral** aducido en el hecho noveno, definido por la Ley 1010 de 2006 como:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la integridad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participa en una relación de trabajo de tipo laboral.

Tampoco se configura la causal establecida por el numeral 2º literal b) art. 64 del C. S. del T.:

Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.

Y aunque al rendir su versión dice la trabajadora haberse sentido *por debajada* al negársele por las directivas mayor remuneración alegando la carencia de título y labores de confianza en la compañía, tal supuesto no encuentra respaldo en ninguno de los medios de convicción allegados.

De cara al **estrés laboral**, debe decirse que según la Organización Mundial de la Salud *"es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación"*.

Y en el informe de la misma entidad rotulado "**Organización del trabajo y el estrés**", se explica que el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. *Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.*

Sin que tal patología cuente con respaldo médico o soporte probatorio. **Se confirma entonces este apartado.**

En lo atinente al reconocimiento y pago de **horas extras, dominicales y festivos**, debe decirse que,

Según jurisprudencia muy repetida, "la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas" (Véanse, entre otras sents. de marzo 2/49, Junio 15/49, Febrero 16/50, Marzo 15/52, Diciembre 18/53".

Lo que se reitera en providencia SL1393-2022,

*"En efecto, en múltiples oportunidades se ha adoctrinado que la prueba del derecho al reconocimiento de horas extras debe ser precisa, de suerte que permita generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador. **De ahí que no es posible obtener dicha información, a partir de especulaciones, surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo.**"*

Repitiéndose en la SL 939 de 2018:

El material probatorio recaudado no permite establecer, como lo aspira la parte accionante, los días que efectiva y realmente trabajaron al servicio de la empresa demandada, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario, lo que se acompasa con la doctrina jurisprudencial de esta Corte, según la cual estos derechos deben aparecer acreditados, y por ello se absolverá.

Y en las SL 9318-2016, SL 3009 de 2017, SL8675-2017, SL1174-2022, SL171-2022, SL022-2022, entre otras, se hace énfasis en que:

*...para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que **no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.***

Resaltos intencionales en todas las citas.

Al no obrar en los autos medio de convicción con tales características, lo que incluso es admitido por el recurrente al sustentar la alzada, al **punto de sugerir la realización de las correspondientes operaciones matemáticas**, para las que, dicho sea de paso, ni siquiera se cuenta con datos precisos, se impone desestimar esta súplica.

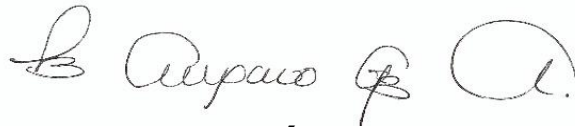
Al desatarse adversamente el recurso, las costas en esta instancia corren a cargo de la demandante (art. 365-1 del C. G. del P.). Las agencias en derecho se fijan en la suma de **\$1.300.000.**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Ana Cecilia Rendón Vélez** contra **Casio Tiendas Oficiales – CTOF S.A.S.**

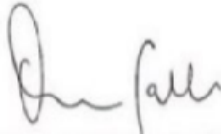
Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, y a favor de la demandada.
las agencias en derecho se cuantifican en la suma de \$1.300.000.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por secretaria por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA