

TEMA: RELACIÓN LABORAL - una vez acreditada la prestación personal del servicio, se infiere la existencia de una relación laboral / **DESPIDO INDIRECTO** - es la renuncia que presenta el trabajador por razones del empleador, por lo que la renuncia se considera obligada. /

HECHOS: Declarar que la demandante terminó el contrato por causa de su empleadora y se condene a las demandadas, de manera conjunta y solidaria al reconocimiento y pago del reajuste de: las cesantías, de los intereses a las cesantías y las vacaciones; al pago de la indemnización por despido indirecto, la indemnización por falta de pago, intereses moratorios, reajuste salarial. El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín mediante Sentencia, declaró que entre la demandante y la señora Blanca Elvia Gómez De Hoyos, existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 01 de febrero de 2004 y el 30 de octubre de 2012, el cual terminó por renuncia de la trabajadora. Declaró que las codemandadas Eva del Socorro Hoyos Gómez y María Elena Hoyos Gómez son sucesoras procesales de su señora madre Blanca Elvia Gómez de Hoyos y no fungieron como empleadoras de la demandante. Condenó a la sucesión de la señora Blanca Elvia Gómez de Hoyos a pagar a la actora el reajuste de salario, auxilio de cesantías e intereses a la cesantía, no prescritos.(...) El asunto a dirimir, radica en verificar si procede modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: i) si las señoras Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez ostentaron la calidad de empleadoras de la demandante Luz Marina Ramírez Gómez; ii) si existió un despido indirecto; iii) si hay lugar al reconocimiento de los reajustes por todo el tiempo del vínculo laboral.

TESIS: El artículo 21 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por contrato de trabajo”. Sobre la norma anterior, la H. Corte, en las Sentencias SL 672 de 2023, SL 1433 de 2022 y SL 859 de 2021, entre otras, ha indicado que una vez acreditada la prestación personal del servicio, se infiere la existencia de una relación laboral; trasladándose la carga de la prueba a la parte demandada de desvirtuar esta presunción, debiendo demostrar que nunca existió subordinación y por tanto que las actividades se realizaron de manera autónoma e independiente. (...) Así las cosas, en el caso bajo análisis no se demostró vínculo laboral entre la demandante y las codemandadas Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez y por el contrario se estableció de la prueba documental aportada -la cual no fue objeto de tacha u objeción por la parte actora- que el contrato se suscribió con la señora Blanca Elvia Gómez, quien figuraba como empleadora en el pago de los aportes a la seguridad social, fue quien suscribió la autorización para que el Fondo le entregara las cesantías y fue quien le pago la liquidación del contrato de trabajo; procediendo confirmar la decisión de Primera Instancia, en cuanto las absolvió de las pretensiones formuladas en contra de las referidas codemandadas (...). Por otra parte, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en las Sentencias SL 666 de 2019 y la SL 1779 2018; en ésta última explicó: “El objetivo de explicar con suficiencia los motivos que dan lugar a la terminación con justa causa de un contrato de trabajo por alguna de las partes, ya sea el empleador o el trabajador, tiene que ver con la necesidad de que el contratante afectado con la medida unilateral pueda conocer de primera mano los comportamientos que de su parte desencadenaron un incumplimiento sancionado por la otra parte con la terminación del vínculo, y así poder controvertirlo directamente o ante la administración de justicia, en caso de no encontrarlo ajustado a la realidad. ...” (...) En el asunto bajo análisis, la demandante adujo en su carta de terminación que renunciaba por los improperios, malos tratos, groserías y vulgaridades y por la forma como la trataban cada vez que solicitaba un permiso para asistir a citas; sin embargo, la parte actora no cumplió con su carga probatoria, ya que no se presentó prueba alguna de la cual se constara lo manifestado en la carta de renuncia y por el contrario la declarante Clara Lía Cardona de Zuluaga –testigo de la parte demandada-, aseguró que en las oportunidades que fue a la casa de la señora Blanca Elvia Gómez nunca vio se le diera algún tipo de maltrato físico o psicológico a la demandante y todo era dentro de un buen ambiente. Conforme a lo explicado en precedencia, no está llamada a prosperar la solicitud de reconocimiento de la

indemnización por despido indirecto, tal como lo estableció la Juez de Primera Instancia, procediendo confirmar la decisión recurrida.(...) Finalmente, En materia laboral el artículo151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que “las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”. En el asunto debatido el vínculo entre las partes finalizó el 30 de octubre de 2012, formulándose demandada el 19 de mayo de 2015, que interrumpió el término de prescripción, por lo cual operó el fenómeno jurídico analizado respecto de los derechos reclamados que se hicieron exigibles con anterioridad al 19 de mayo de 2012, tal como lo estableció la a quo, procediendo confirmar la decisión.

M.P. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 16/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, dieciséis (16) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **LUZ MARINA RAMÍREZ GÓMEZ**
Demandadas : **BLANCA ELVIA GÓMEZ DE HOYOS, EVA DEL SOCORRO HOYOS GÓMEZ Y MARÍA ELENA HOYOS GÓMEZ**
Radicado : **05001 31 05 012 2015 00764 02**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual –Reajuste salarios y prestaciones Sociales, despido indirecto, prima servicios, prescripción-
Decisión : Confirma decisión condenatoria
Sentencia N° : **71**

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Declarar que la señora Luz Marina Ramírez Gómez terminó el contrato por causa de su empleadora y se condene a las señoras Blanca Elvia Gómez de Hoyos, Eva del Socorro Hoyos Gómez y María Elena Hoyos Gómez, de manera conjunta y solidaria al reconocimiento y pago del reajuste de: las cesantías, de los intereses a las cesantías y las vacaciones; al pago de la indemnización por despido indirecto, la indemnización por falta de pago, intereses moratorios, reajuste salarial y lo que resulte demostrado ultra y extra petita².

Hechos relevantes de la demanda:

Afirma el apoderado de la parte demandante que la señora Luz Marina Ramírez Gómez se vinculó mediante contrato a término fijo al servicio de la señora Blanca Elvia Gómez de Hoyos el 1° de febrero del año 2004, devengando los siguientes salarios y auxilio de transporte:

Año	Salario mensual	Auxilio de transporte
2010	\$453.400,00	\$61.500,00
2011	\$471.600,00	\$63.600,00
2012	\$498.953,00	\$67.800,00

Manifiesta que a su mandante se le cancelaron las cesantías con base al salario relacionado sin pagarse los intereses a las cesantías; que debido a los malos tratos recibidos por parte de la empleadora y su hija Verónica, presentó renuncia motivada

² Folio 2 del archivo 04 del expediente digital de Primera Instancia.

a partir del 30 de octubre de 2012; consignándose la suma de \$645.215,00 como liquidación del contrato en el Juzgado de Amagá (Ant.).

RESPUESTA A LA DEMANDA:

La señora Blanca Elvia Gómez de Hoyos, a través de apoderado judicial, aceptó los hechos relativos al vínculo laboral, el tipo de contrato, los extremos del mismo y la renuncia motivada de la demandante, aclarando que no es cierto existieran malos tratos de su mandante ni que señora Verónica no es hija de ésta, debiéndose demostrar lo aducido como causa de la renuncia. Se opuso a las pretensiones de la demanda, formulando en su defensa las excepciones que denominó: inexistencia de la obligación, pago, temeridad y mala fe, prescripción de las acciones correspondientes a los supuestos derechos laborales exigidos, compensación y buena fe de la demandada, pues ha obrado conforme a la Ley y a la jurisprudencia.

Las codemandadas EVA DEL SOCORRO HOYOS GÓMEZ Y MARÍA ELENA HOYOS GÓMEZ, fueron notificadas de la demanda sin dar respuesta a la misma, por lo cual el **Juzgado de Primera Instancia la dio por no contestada**³.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín mediante Sentencia, **declaró que entre la demandante Luz Marina Ramírez Gómez y la señora Blanca Elvia Gómez De Hoyos, existió un contrato de trabajo a término fijo entre**

³ Archivos 23 y 27 del expediente digital.

el 01 de febrero de 2004 y el 30 de octubre de 2012, el cual terminó por renuncia de la trabajadora. **Declaró que las codemandadas Eva del Socorro Hoyos Gómez y María Elena Hoyos Gómez** son sucesoras procesales de su señora madre Blanca Elvia Gómez de Hoyos y **no fungieron como empleadoras de la demandante**. Condenó a la sucesión de la señora Blanca Elvia Gómez de Hoyos a pagar a la actora el reajuste de salario, auxilio de cesantías e intereses a la cesantía, no prescritos, por las siguientes sumas de dinero: Reajuste salarial por el año 2012: \$382.680,00; reajuste cesantías: por el año 2010, \$60.573,00; por el 2011, \$63.822,00 y por el año 2012, \$52.503,00 y por reajuste intereses a las cesantías 2012: \$58.025,00. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda. Condenó en Costas a favor de la parte demandante, fijando las agencias en derecho en cuantía equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de liquidación.

RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión anterior, la apoderada de la demandante Luz Marina Ramírez Gómez presentó recurso de Apelación indicando que de acuerdo a la prueba practicada se evidenció que su representada si reconocía a las señoras Eva del Socorro y María Elena como empleadores, pues en su declaración fue reiterativa en manifestar que si bien el contrato se suscribió con la señora Blanca Elvia, de quien recibió órdenes para el cuidado de ésta y sus funciones fue de la señora Eva y posteriormente de la codemandada María Elena, quien posteriormente residió en la casa, además que dirigió espontáneamente la carta de renuncia contra la misma. Sostiene que no es razonable lo referente a los pagos, toda vez que se aceptó por la señora Eva que los hijos eran los que brindaban los

recursos para el sostenimiento de la demandada Blanca dado los pocos ingresos de ésta, por lo que tuvo un soporte económico, sin ser por tanto de recibo que indique que no desconocieron las condiciones de la demandante. Afirma que se debe evaluar el comportamiento de las codemandadas al absolver el interrogatorio de parte, pues fueron evasivas; evidenciándose la posible presencia de otras personas en el espacio en el cual se encontraban, escuchándose susurros y haciéndose señas, lo cual considera es prueba del actuar defraudatorio. **En cuanto a la renuncia manifiesta que su mandante indicó que las causas son atribuibles a su empleadora** por los malos tratos y la negativa a la asistencia a las citas médicas; de acuerdo a lo cual se cumplen con los requisitos de renuncia motivada.

Respecto al reajuste realizado, afirma se debe tener en cuenta que la renuncia de su mandante fue el 30 de octubre de 2012 y la demanda se presentó el 19 de mayo de 2012 (sic) por lo cual **no se superó el término prescriptivo de tres (3) años**, por lo que no está llamado a prosperar ese fenómeno respecto a los emolumentos solicitados. Manifiesta que **el pago directo al trabajador de las cesantías durante la relación laboral tiene como sanción la pérdida de lo cancelado**, conforme lo establece el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual hay lugar a la indemnización por el pago irregular. Asegura que de la prueba presentada por ambas partes **se evidenció el no pago de la prima de servicios durante la relación laboral y si bien no se solicitó en las pretensiones de la demanda, se debieron reconocer en uso de las facultades ultra y extra petita.**

Ninguno de los apoderados de las partes presentó Alegatos de Conclusión.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación** de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15, 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si procede modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: i) si las señoras Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez ostentaron la calidad de empleadoras de la demandante Luz Marina Ramírez Gómez; ii) si existió un despido indirecto; iii) si hay lugar al reconocimiento de los reajustes por todo el tiempo del vínculo laboral, al aducirse no se configuró el fenómeno de la prescripción y, iv) si procede condenar al reconocimiento y pago de la prima de servicios, la sanción consagrada en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo y la indemnización moratoria.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1° Relación de la demandante con las señoras Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez:

Pretende la apoderada de la parte actora, se declare que se dio un vínculo laboral de su mandante con las codemandadas Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez, ya que se evidenció de la prueba que las reconocía como empleadores, siendo reiterativa en su interrogatorio que, si bien el contrato se suscribió con la señora Blanca Elvia, recibió órdenes de ellas para el cuidado de ésta, además que dirigió espontáneamente la carta de renuncia contra la última; encontrando esta Colegiatura, que tal como lo argumentó la *a quo*, el vínculo laboral que se acreditó fue con la señora Blanca Elvia Gómez de Hoyos, al no presentarse prueba que dé cuenta de la prestación personal del servicio ni la imposición de órdenes por sus hijas como se adujo en la demanda; veamos:

Para que se configure un contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, norma modificada por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990, se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales: (i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para 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 y (iii) un salario como retribución del servicio. Reunidos esos tres elementos, se entiende existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, surgiendo entonces el derecho al pago de las prestaciones laborales, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecida en el artículo 53 de la Constitución Política, que opera en los casos en que se opta formalmente por

otros contratos, cuando en realidad se presenta es una relación laboral. En aplicación del referido principio, el operador jurídico debe dejar de lado las formas pactadas entre las partes de una relación contractual, para dar prevalencia a lo que en realidad revelan las condiciones en las cuales se desarrolló el nexo jurídico que se discute. Así lo precisó la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en las Sentencias SL 4176 de 2021 y SL 825 de 2020.

El artículo 21 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que: “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por contrato de trabajo*”. Sobre la norma anterior, la H. Corte, en las Sentencias **SL 672 de 2023, SL 1433 de 2022 y SL 859 de 2021**, entre otras, ha indicado que una vez acreditada la prestación personal del servicio, se infiere la existencia de una relación laboral; trasladándose la carga de la prueba a la parte demandada de desvirtuar esta presunción, debiendo demostrar que nunca existió subordinación y por tanto que las actividades se realizaron de manera autónoma e independiente.

De igual forma, en Sentencia del 5 de agosto de 2009, Radicado 36549 advirtió la Alta Corporación que **si bien a la parte actora le basta con demostrar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo en virtud del artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo, también lo es que no queda relevada de otras cargas probatorias, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega y el hecho del despido cuando se solicita la indemnización respectiva.** La posición anterior ha sido reiterada, en las Sentencias **SL 102 de 2020; SL 447 de 2019, SL 1181 de 2018 y SL 4408 de 2014**; en ésta última indicó: “...cabe indicar que la presunción contenida en el precepto

24 del Código Sustantivo del Trabajo no exime al trabajador de demostrar otros aspectos en los que funda sus reclamos...”.

Además, conforme a la carga de la prueba, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 del Código General del Proceso; debiendo las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (artículo 167 ibídem); imponiéndose a las partes procesales la obligación de aportar las pruebas en que fundan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de sus pretensiones.

En el presente caso, inicialmente se dirigieron las pretensiones solo en contra de la señora Blanca Elvia Gómez de Hoyos, reformándose el libelo, en cuanto se adicionaron como demandadas a sus hijas Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez; presentándose como fundamento fáctico, que la actora recibía órdenes directamente de ellas, exigiéndole el cumplimiento de horarios; fundamento fáctico del cual la parte actora no allegó prueba documental o testimonial de la cual se estableciera siquiera la prestación personal del servicio con las referidas codemandadas, sólo se allegó contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito por la accionante y la señora Blanca Elvia el 01 de febrero de 2004⁴; sin que pueda tenerse como prueba lo manifestado por la accionante en el interrogatorio de parte, como se pretende por la recurrente, toda vez que la finalidad de éste es obtener una confesión, siempre y cuando recaiga sobre hechos que favorezcan a la parte contraria, requiriéndose testimonio o documento que respalde lo afirmado

en el interrogatorio y/o en los hechos de la demanda.

En el asunto debatido sólo rindió declaración la señora Clara Lía Cardona de Zuluaga (testigo de la parte demandada), quien conoció a la señora Blanca porque iban a un grupo de oración y más o menos la visitaba semanalmente, manifestando que en las oportunidades que fue nunca vio que la actora estuviera subordinada a las señoras Eva del Socorro y María Elena. Igualmente absolvió interrogatorio de parte las codemandadas Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez, quienes negaron cualquier vínculo laboral con la demandante, aduciendo que, si bien se dio una prestación personal del servicio, el mismo fue con su madre, a través de un contrato de trabajo a término fijo.

Anotándose frente a los referidos interrogatorios de parte, que las accionadas se expresaron con claridad sobre los hechos respecto de los cuales fueron interrogadas; no siendo evasivas en sus respuestas, tal como lo indicó la *a quo* en su decisión y verificados los interrogatorios por esta Colegiatura no se evidenció que el actuar de las codemandadas fuera defraudatorio, pues lo que se constata es que debido a los inconvenientes con la conexión, se presentaron inconvenientes con el audio que impedía que escuchara bien, lo que hacía que hicieran gestos y señas, tal como fue indicado por ellas.

Así las cosas, en el caso bajo análisis no se demostró vínculo laboral entre la demandante y las codemandadas Eva del Socorro y María Elena Hoyos Gómez y por el contrario se estableció de la prueba documental aportada⁵ -la cual no fue objeto de tacha u objeción por la parte actora- que el contrato se suscribió con la señora Blanca Elvia Gómez, quien figuraba como

⁴ Folios 6 a 7 del archivo 02 y 8 a 9 del archivo 11 del expediente digital de Primera Instancia.

empleadora en el pago de los aportes a la seguridad social, fue quien suscribió la autorización para que el Fondo le entregara las cesantías y fue quien le pago la liquidación del contrato de trabajo; procediendo confirmar la decisión de Primera Instancia, en cuanto las absolvió de las pretensiones formuladas en contra de las referidas codemandadas .

2°) Despido indirecto:

Frente a los argumentos por indicados por la apoderada de la parte actora, frente a la absolución de la indemnización por despido indirecto, encuentra esta Judicatura que no están llamados a prosperar, toda vez que:

El despido indirecto 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 y estar contempladas como justa causa de terminación en la normatividad. Lo anterior ha sido precisado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en las **Sentencias SL 666 de 2019** y la **SL 1779 2018**; en ésta última explicó: *“El objetivo de explicar con suficiencia los motivos que dan lugar a la terminación con justa causa de un contrato de trabajo por alguna de las partes, ya sea el empleador o el trabajador, tiene que ver con la necesidad de que el contratante afectado con la medida unilateral pueda conocer de primera mano los comportamientos que de su parte desencadenaron un incumplimiento sancionado por la otra parte*

⁵ Folios 8 a 69 del archivo 11 del expediente digital de Primera Instancia.

con la terminación del vínculo, y así poder controvertirlo directamente o ante la administración de justicia, en caso de no encontrarlo ajustado a la realidad. ...”

Sobre la carga de la prueba la Alta Corporación, ha precisado que **le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador**. Al respecto, en Sentencia **SL 745 de 2024**, reiterando su jurisprudencia, indicó que en el caso del despido indirecto la carga de la prueba se invierte de manera correspondiéndole al trabajador demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, veamos:

“...se impone recordar que 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. 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo ...”.

En igual sentido se ha pronunciado en las Sentencias SL 4691 de 2018, SL 3288 de 2018 y SL 13681 de 2016, entre otras.

En el asunto bajo análisis, la demandante adujo en su carta de terminación que renunciaba por los improperios, malos tratos, groserías y vulgaridades y por la forma como la trataban cada vez que solicitaba un permiso para asistir a citas⁶; sin embargo, la parte actora no cumplió con su carga probatoria, ya que no se presentó prueba alguna de la cual se constara lo manifestado en la carta de renuncia y por el contrario la declarante Clara Lía Cardona de Zuluaga –testigo de la parte demandada-, aseguró que en las oportunidades que fue a la casa

⁶ Folio 8 del archivo 2 del expediente digital de Primera Instancia.

de la señora Blanca Elvia Gómez nunca vio se le diera algún tipo de maltrato físico o psicológico a la demandante y todo era dentro de un buen ambiente.

Conforme a lo explicado en precedencia, no está llamada a prosperar la solicitud de reconocimiento de la indemnización por despido indirecto, tal como lo estableció la Juez de Primera Instancia, **procediendo confirmar la decisión recurrida.**

3°) Sostiene la apelante que procede el reconocimiento de los reajustes por todo el tiempo del vínculo laboral, al no configurarse el fenómeno de la prescripción; no estando llamado a prosperar lo pretendido, como se explica a continuación:

En materia laboral el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que ***“las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”***. (Negrillas fuera del texto).

En el asunto debatido el vínculo entre las partes finalizó el 30 de octubre de 2012, formulándose demandada el 19 de mayo de 2015, que interrumpió el término de prescripción⁷, por lo cual operó el fenómeno jurídico analizado **respecto de los derechos reclamados que se hicieron exigibles**

⁷ Lo cual ya había sido objeto de análisis en esta Segunda Instancia al resolver recurso de Apelación frente a Auto que resolvió la excepción previa de prescripción, concluyéndose que la demanda sí interrumpió el término prescriptivo –ver archivo 39 del expediente digital de Primera Instancia-

con anterioridad al 19 de mayo de 2012, tal como lo estableció la *a quo*, procediendo confirmar la decisión.

4°) Prima de servicios y la sanción artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo:

Manifiesta la apoderada de la parte actora en su recurso de Apelación que el pago directo al trabajador de las cesantías durante la relación laboral tiene como sanción la pérdida de lo cancelado, por lo cual hay lugar a la indemnización por el pago irregular y que de la prueba presentada por ambas partes se evidenció el no pago de la prima de servicios durante la relación laboral, lo cual si bien no se solicitó en las pretensiones de la demanda, se debieron reconocer en uso de las facultades ultra y extra petita; **encontrando esta Colegiatura no procedente lo pretendido, por cuanto los referidos conceptos no fueron objeto de pretensión, ni tampoco fundamento fáctico de la demanda;** veamos:

El artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral, por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que **la Sentencia debe estar en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda** y que **no podrá condenarse al accionado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en ésta⁸.**

La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, **sobre el alcance de la norma anterior, precisó en la Sentencia SL 2037 de 2023** que **“...el juez debe circunscribir su análisis a los puntos que fueron materia del debate planteado en la**

⁸ “Artículo 281. Congruencias. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.
No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en ésta. ...”

demanda, las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, también debe tener en cuenta lo alegado y demostrado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes...” (Negrillas fuera del texto). En las **SL 4569 de 2017 y SL 1526 de 2014**, precisó la H. Corte, que “...**los hechos de un proceso son los expresados por las partes en la demanda y su contestación**, o en las oportunidades procesales en las que la ley permite modificarlas. De ahí que, una vez culminada la etapa correspondiente, lo expresado en tales piezas procesales no pueden ser variadas por las partes a su arbitrio, pues ello implicaría una flagrante violación al derecho de defensa.” (Negrillas y subrayas fuera del texto). Y en Sentencia **SL 871 de 2022**, la Sala de Descongestión Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, indicó que de aceptarse variar el *petitum* de la demanda “..**atentaría contra los principios de contradicción, congruencia y defensa, además de vulnerar el debido proceso, al no brindarse la oportunidad a la parte demandada de controvertir desde el comienzo de la litis la pretensión y su fundamento**, exponer su punto de vista al respecto y ejercitar su defensa, ya sea en la contestación al escrito inicial o al proponer excepciones ...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

De otro lado, dentro de los poderes del Juez Laboral, encontramos el poder fallar ultra y extra petita, de conformidad con el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados; facultad que es optativa y no obligatoria; discusión que además se debe dar en el proceso, por las partes, sin que la releve el Juez, pues se debe respetar el derecho de defensa, no siendo la Segunda Instancia el escenario en el cual se discutan, pretensión y fundamentos no solicitados ni enunciados en la demanda.

Así las cosas, de acuerdo a lo explicado y precisado en la jurisprudencia reseñada y al no haber sido objeto de pretensión ni fundamento fáctico la prima de servicios y la

sanción consagrada en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, no está llamado a prosperar su reconocimiento; procediendo confirmar la decisión de Primera Instancia.

5° Indemnización moratoria:

Sostiene la recurrente que no es razonable lo referente a los pagos, toda vez que se aceptó por la señora Eva que los hijos era los que brindaban los recursos para el sostenimiento de la demandada Blanca dado los pocos ingresos de ésta, por lo que tuvo un soporte económico, sin ser por tanto de recibo que indique que no desconocieron las condiciones de la demandante. Respecto a lo anterior, tenemos que:

La sanción moratoria se encuentra consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y a ella se hace acreedor el empleador que, al término del contrato de trabajo, no pague los salarios y prestaciones debidos o no los consigne, cuando no haya acuerdo sobre el monto de la deuda o el trabajador se niegue a recibir; pero sobre la conducta carente de buena fe. Sobre el tema la **H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral**, en las **Sentencias SL 2084 de 2023, 2014 de 2023, SL 023 de 2022 y la SL 293 de 2020**, entre otras, **ha indicado que la indemnización moratoria no es de aplicación automática y que para su reconocimiento es necesario estudiar, en cada caso particular y concreto, si la conducta omisiva del empleador frente al pago de los salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador para el momento de la terminación del contrato, estuvo o no asistida de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador**

En Sentencia **SL 2175 de 2022**, la Alta Corporación, reiterando su jurisprudencia precisó que la buena fe “...equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del

empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; **lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud...**” y en la **SL 024 de 2024** se indicó que se entiende por mala fe “...**aquella conducta encaminada a defraudar los intereses legítimos de una parte o a evadir el reconocimiento de sus derechos mediante actuaciones intencionalmente engañosas, abusivas o simuladas...**” (Negrillas fuera del texto).

La Juez de Primera Instancia absolvió de la pretensión de indemnización moratoria, indicando que no existió mala fe de la empleadora al haberse demostrado con la prueba documental aportada por ambas partes, que durante el tiempo de relación laboral canceló las prestaciones sociales a la demandante, liquidando la mismas al finalizar el vínculo e incluso con posterioridad se hizo una consignación ante el Juzgado Promiscuo de Amagá (Ant.); demostrándose además el pago los aportes a la seguridad social en pensiones, cesantías, intereses y vacaciones, demostrándose con ello el cumplimiento de sus obligaciones y buena fe de la señora Blanca Elvia Gómez, pues si bien en algunas épocas se pagó un salario inferior al mínimo legal, lo cierto es que se hicieron los pagos derivados del contrato de manera cumplida; **argumentos que comparte esta Sala de Decisión**, toda vez que efectivamente está demostrado la cancelación de los referidos conceptos con la prueba documental aportada por ambas partes –no tachada ni objetada-, tanto durante el transcurso de la relación laboral como al finalizar la misma y con consignación posterior realizada ante despacho judicial⁹; no evidenciándose una “**conducta encaminada a defraudar los intereses legítimos de una parte o a evadir el reconocimiento de sus derechos mediante actuaciones intencionalmente engañosas, abusivas o simuladas**”, como se precisa por la jurisprudencia reseñada; procediendo por tanto confirmar la decisión en cuanto absolvió de la sanción moratoria.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante Luz Marina Ramírez Gómez, al no haber prosperado el recurso de Apelación, fijándose como agencias en derecho la suma de \$200.000,00, en favor de la parte demandada. Lo anterior de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de **Apelación** se revisa, de conformidad con lo explicado en la parte considerativa.

SEGUNDO: Se CONDENAN en Costas en esta Segunda Instancia **a cargo de la demandante LUZ MARINA RAMÍREZ GÓMEZ**, fijándose las agencias en derecho la suma de **DOSCIENTOS MIL PESOS M/L (\$200.000,00)** en favor de la sucesión de la señora **BLANCA ELVIA GÓMEZ DE HOYOS**; según lo indicado en la parte motiva.

⁹ Folios 16 del archivo 11 y 78 del archivo 02 del expediente digital de Primera Instancia.

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **LUZ MARINA RAMÍREZ GÓMEZ**
Demandadas : **BLANCA ELVIA GÓMEZ DE HOYOS, EVA DEL SOCORRO HOYOS GÓMEZ Y MARÍA ELENA HOYOS GÓMEZ**
Radicado : **05001 31 05 012 2015 00764 02**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual –Reajuste salarios y prestaciones Sociales, despido indirecto, prima servicios, prescripción-
Decisión : Confirma decisión condenatoria
Sentencia N° : **71**

FECHA SENTENCIA: 16 de mayo de 2024

Fijado viernes 17 de mayo de 2024 a las 8:00 a.m.

Desfijado viernes 17 de mayo de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario