

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA -Relación laboral, prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa. En el contexto probatorio del proceso fue el testimonio el que le permitió inclinar la balanza en favor de la demandante, al inferir que la expresión “yo la renuncié” daba lugar a entender que no fue la trabajadora quien en forma espontánea y sin presiones habría tomado la iniciativa de no continuar laborando, sino que lo hizo su empleadora de manera unilateral, quien no demostró una justa causa de despido.

HECHOS: Se afirma que la demandante celebró un contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses con la señora LMAC a partir del 26 de junio de 2018, para desempeñarse como secretaria en la CLÍXXX; prorrogado la última vez desde el 26 de junio de 2019 hasta el mismo día y mes de 2020. Expone que en junio de 2019 la señora LMAC emprendió con dos restaurantes, asignándole la logística. El día 5 de agosto de 2019 manifestó a su empleadora la decisión de renunciar, no fue aceptada, y en cambio recibió el ofrecimiento para administrar el local comercial, laboró allí desde el 15 de agosto de ese año; el 22 de agosto de 2019 la empleadora le notificó la decisión de terminar el contrato de manera unilateral y sin justa causa, recibiendo el pago de su liquidación incompleta. El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, declaró que existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre el 26 de junio de 2018 y el 22 de agosto de 2019, terminado sin justa causa por parte de la empleadora; condenó a la señora LMAC a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa; auxilio de transporte, aportes a la seguridad social y la absolvió de los demás conceptos. El conflicto jurídico radica en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si el contrato de trabajo finalizó por renuncia de la trabajadora o se presentó un despido sin justa causa, para efectos del reconocimiento de la indemnización por despido. 2) Reconocimiento del auxilio de transporte.

TESIS: En estos casos donde se pretende la indemnización por despido sin justa causa, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que “... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...”, reiterando SL4267-2022(...). Con respecto a la terminación del contrato de trabajo, desde la demanda se afirmó que el día 5 de agosto de 2019 la señora LDPRV manifestó a su empleadora de manera verbal la decisión de renunciar, pero que no le fue aceptada y en cambio recibió el ofrecimiento para desempeñarse únicamente como administradora del local comercial ESPXXX, las que ejerció desde el 15 de agosto de ese año; lo que de haber ocurrido, tampoco daría lugar a entender que antes del 22 de agosto de 2019 se había terminado un contrato donde venía desempeñándose como Secretaria, para iniciar uno distinto ejerciendo actividades en el aludido restaurante; además que la pasiva en interrogatorio de parte aceptó que LDPRV la asistió en tareas de dos restaurantes al terminar contrato en el consultorio, no antes. Aduce el recurrente que en interrogatorio de parte aceptó (LDPRV) haber renunciado dos veces y ello se materializó en un cambio de objeto contractual; lo cual no es cierto, toda vez que el Juez de conocimiento no decretó ni practicó interrogatorio de parte a la demandante, sino una declaración de parte; independiente de ello, al escucharse la grabación, se verifica que lo manifestado por la activa consistió en aceptar que le había presentado renuncia a su empleadora ya que se sentía cansada por tanto trabajo como Secretaria, donde tenía alto desgaste por horarios extensos, pero también explicó que la accionada le propuso no renunciara y se quedara trabajando en el restaurante ESPXXX, pero que le colaborara a entrenar una niña nueva como secretaria, a lo que aceptó para no tener que alternar las dos labores por un mismo pago (...); el apoderado de la accionada le preguntó: ¿una vez se le acepta la renuncia usted pasa al restaurante y solo trabajó ahí?

Respondió que no, insistiendo en lo antes relatado; por tanto, de esta declaración no puede extraerse confesión alguna respecto a que el vínculo laboral hubiere finalizado por renuncia de la trabajadora, como aduce el apoderado recurrente. Con relación a este tema, cobra relevancia el único testimonio practicado rendido por VSP, quien explicó que fue compañera de trabajo de la accionante teniendo como empleadora a la aquí demandada, donde ingresó para que LDPRV pudiera administrar el restaurante ESPXXX y aquella la capacitó para quedar como secretaria; sobre la forma de terminación de la relación con su compañera precisó: "... hubo un momento en que le pregunté a la doctora por LDPRV, yo no la había vuelto a ver ni siquiera en el consultorio, le pregunté que si había renunciado, la doctora lo único que me contestó fue: sí, yo la renuncié ..." Sin que se adviertan razones para restarle credibilidad al dicho de la testigo en lo relacionado con la forma en que se dio el finiquito laboral de la accionante, toda vez que transmitió al proceso información que obtuvo en forma directa de la empleadora que ambas tenían en común, versión que no fue controvertida por la parte demandada o su apoderado. Encontrando esta Judicatura razonable la decisión adoptada por el Juez de Primera Instancia, quien explicó que en el contexto probatorio del proceso fue dicho testimonio el que le permitió inclinar la balanza en favor de la demandante, al inferir que la expresión yo la renuncié daba lugar a entender que no fue la trabajadora quien en forma espontánea y sin presiones habría tomado la iniciativa de no continuar laborando, sino que lo hizo su empleadora de manera unilateral, quien no demostró una justa causa de despido(...) Por lo expuesto, se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto condenó al pago de indemnización por despido sin justa causa(...) De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2° y 5° de la Ley 15 de 1959, este beneficio legal tiene una destinación específica y está previsto para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, siempre y cuando: (i) el trabajador no resida en el mismo lugar de trabajo, es decir, cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo, y (ii) la empresa no suministre gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte (SL885-2021, SL2169-2019). Frente al primer requisito no hay discusión, pues quedó establecido que la trabajadora devengada un salario mínimo legal mensual vigente y conforme a los datos registrados por las partes en el contrato de trabajo suscrito por ellas el día 26 de septiembre de 2018, LDP residía en la Carrera XXX en Bello, mientras su empleadora estaba ubicada en la Carrera XXX en Medellín(...), siendo evidente la necesidad de utilizar el servicio de transporte para desplazarse entre la residencia y el trabajo; sin que la empleadora demostrara alguna causal para su no cancelación, como podría ser no necesitarse transporte para trasladarse el trabajador a cumplir con sus labores; habiendo lugar a confirmar la condena impuesta por este concepto.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 12/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, doce (12) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501420210020301
Demandante	LORENA DEL PILAR RESTREPO VÉLEZ
Demandado	LINA MARGARITA ARENAS CHAVARRO
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - relación laboral, prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa, subsidio de transporte -.
Decisión	Confirma Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

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:

Se declare la existencia de una **relación laboral entre el 26 de junio de 2018 y el 22 de agosto de 2019**, cuando **fue terminado sin justa causa** por la demandada; se condene al reconocimiento y pago de diferencia de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, horas extras, aportes al sistema de seguridad social, sanción moratoria por no consignación de cesantías en un fondo y por el no pago de las prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la demandante celebró un contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses con la señora Lina Margarita Arenas Chavarro, a partir del 26 de junio de 2018, para desempeñarse como secretaria en la *Clínica de Himnoterapia Lina Arenas* propiedad de la accionada, el salario fue pactado en el mínimo legal mensual vigente; el contrato fue prorrogado automáticamente en tres ocasiones por el mismo periodo y la última de ellas se extendió desde el 26 de junio de 2019 hasta el mismo día y mes de 2020; nunca se le informó por escrito y antes de 30 días la intención de no prorrogarlo; cumplía horario de lunes a viernes de 8:00 am a 7:00 pm y sábados de 7:00 am a 2:00 pm, constantemente laboraba horas

extras. Cada tres meses recibía el pago de prestaciones sociales y vacaciones continuando vigente la relación contractual.

Expone que en junio de 2019 la señora Lina Arenas emprendió con dos restaurantes, asignándole a Lorena del Pilar la logística, lo que excedía las labores del contrato pactado y no vio incrementada la remuneración. **El día 5 de agosto de 2019 manifestó a su empleadora de manera verbal la decisión de renunciar, la que no fue aceptada** y en cambio recibió el ofrecimiento para desempeñarse únicamente como administradora del local comercial Espíritu Santo 2, las que ejerció desde el 15 de agosto de ese año; **el 22 de agosto de 2019 la empleadora le notificó de manera verbal la decisión de terminar el contrato de manera unilateral y sin justa causa**, recibiendo solo el pago de la liquidación del último mes y 26 días de trabajo.

Respuesta a la demanda: Mediante Auto del 23 de enero de 2023 **el Juzgado declaró no contestada la demanda** por la señora Lina Margarita Arenas Chavarro, tomándose como un indicio en su contra (archivo 15 C01).

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, declaró que entre las partes del proceso existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre el 26 de junio de 2018 y el 22 de agosto de 2019, el cual fue

terminado sin justa causa por parte de la empleadora y comprende los siguientes extremos:

- 26 de junio de 2018 al 26 de septiembre de 2018 (fechas pactadas en el contrato de trabajo)
- 26 de septiembre de 2018 al 26 de diciembre de 2018 (1ª prórroga)
- 26 de diciembre de 2018 al 26 de marzo de 2019 (2ª prórroga)
- 26 de marzo de 2019 al 26 de junio de 2019 (3ª prórroga)
- 26 de junio de 2019 al 26 de junio de 2020, prórroga por 1 año, según el artículo 46 del CST; no obstante, el contrato finalizó el 22 de agosto de 2019.

Condenó a la señora **LINA MARGARITA ARENAS CHAVARRO** a reconocer y **pagar \$8.253.531** correspondiente a la **indemnización por despido sin justa causa; \$1.294.338** por **auxilio de transporte** entre el 26 de junio de 2018 y el 22 de agosto de 2019, ambas sumas indexadas. **Aportes a la seguridad social en pensiones** por el faltante del cálculo actuarial entre el 26 de junio de 2018 y el 22 de agosto de 2019, en complemento al pago realizado a través de la planilla de aportes PILA, de manera que pueda ser validado efectivamente en la historia laboral hasta agosto de 2019, tomando como IBC para el año 2018: \$781.242, para el año 2019: \$828.116, previo cálculo elaborado por Protección S.A. donde se encuentra afiliada la parte activa. Absolvió de las pretensiones relativas a diferencias salariales, prestaciones sociales, vacaciones, horas extras, indemnización moratoria de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. Impuso condena en Costas a la parte demandada, fijando las agencias en derecho la suma de \$2'000.000 en favor de la señora Lorena del Pilar.

Recurso de Apelación apoderado de la demandada:

Sobre la indemnización por despido sin justa causa, sostiene que no está probado con suficiente certeza que la demandante no hubiera renunciado, quien en interrogatorio de parte aceptó haber renunciado dos veces y ello se materializó en un cambio de objeto contractual, primero fue contratada en un consultorio sicológico y después en un restaurante, sin que pueda aseverarse que se trató de un despido indirecto; si bien hay confusión, la prueba no da certeza del despido. Se opone a la condena por **auxilio de transporte**, ya que, si bien se cumple el elemento del monto salarial inferior a dos mínimos, no ocurre lo mismo respecto a la necesidad que tenía la demandante de trasladarse desde una zona alejada.

Alegatos de conclusión:

La apoderada de la parte activa reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia, solicitando se confirme la Sentencia condenatoria.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y 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 el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 y los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si el contrato de trabajo finalizó por renuncia de la trabajadora o se presentó un despido sin justa causa, para efectos del reconocimiento de la indemnización por despido. 2) Reconocimiento del auxilio de transporte.

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

1. Indemnización por despido sin justa causa:

En estos casos donde se pretende la indemnización por despido sin justa causa, **corresponde al trabajador demostrar el despido y la justeza la debe acreditar el empleador**; al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL1045-2024** indicó que “... la prueba

*del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...”, reiterando **SL4267-2022.***

Está por fuera de discusión, que entre las partes de este proceso existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, **pactado entre el 26 de junio de 2018 y el 26 de septiembre de 2018, el cual se prorrogó sucesivamente por tres (3) períodos iguales y al cabo de ellos se renovó por un (1) año, desde el 26 de junio de 2019 hasta el 26 de junio de 2020**, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, no obstante, el contrato **finalizó el 22 de agosto de 2019**; la señora Lorena del Pilar se desempeñó como Secretaria y devengaba el salario mínimo legal mensual vigente.

Declaración que no fue objeto del recurso de Apelación formulado por el apoderado de la demandada, pues **ningún reproche formuló en torno a los extremos temporales, la modalidad contractual y las distintas prórrogas** establecidas por el Juez de Primera Instancia, prórrogas que además fueron aceptadas por la demandada en interrogatorio de parte; lo que releva a esta Judicatura de asumir el estudio de esos temas, en la medida que la Sentencia de Segunda Instancia deberá estar en consonancia con las

materias objeto del recurso de apelación, como lo señala el artículo 66A del Código Procesal Laboral.

Lo anterior conlleva a tener por aceptada la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo que se fue prorrogando desde el 26 de junio de 2018 hasta el 22 de agosto de 2019.

Con respecto a la terminación del contrato de trabajo, desde la demanda se afirmó que ***el día 5 de agosto de 2019 la señora Lorena del Pilar manifestó a su empleadora de manera verbal la decisión de renunciar, pero que no le fue aceptada y en cambio recibió el ofrecimiento para desempeñarse únicamente como administradora del local comercial Espíritu Santo 2, las que ejerció desde el 15 de agosto de ese año;*** lo que de haber ocurrido, tampoco daría lugar a entender que antes del 22 de agosto de 2019 se había terminado un contrato donde venía desempeñándose como Secretaria, para iniciar uno distinto ejerciendo actividades en el aludido restaurante; además que la pasiva en interrogatorio de parte aceptó que Lorena del Pilar la asistió en tareas de dos restaurantes *al terminar contrato en el consultorio*, no antes.

Aduce el recurrente que *en interrogatorio de parte aceptó (Lorena del Pilar) haber renunciado dos veces y ello se materializó en un cambio de objeto contractual;* lo cual no es cierto, toda vez que el Juez de conocimiento no decretó ni practicó interrogatorio de parte a la demandante, sino una declaración de parte; independiente de ello, al escucharse la grabación, se verifica que lo manifestado por la activa consistió en aceptar **que le**

había presentado renuncia a su empleadora ya que se sentía cansada por tanto trabajo como Secretaria, donde tenía alto desgaste por horarios extensos, pero **también explicó que la accionada le propuso no renunciara y se quedara trabajando en el restaurante Espíritu Santo 2**, pero que le colaborara a entrenar una niña nueva como secretaria, **a lo que aceptó Lorena del Pilar** para no tener que alternar las dos labores por un mismo pago (min 33); el apoderado de la accionada le preguntó: *¿una vez se le acepta la renuncia usted pasa al restaurante y solo trabajó ahí?* Respondió que no, insistiendo en lo antes relatado; por tanto, **de esta declaración no puede extraerse confesión** alguna respecto a que el vínculo laboral hubiere finalizado por renuncia de la trabajadora, como aduce el apoderado recurrente.

Con relación a este tema, cobra relevancia el único **testimonio practicado rendido por Vanessa Sarrazola Palacio**, quien explicó que fue **compañera de trabajo** de la accionante teniendo como empleadora a la aquí demandada, donde ingresó para que Lorena pudiera administrar el restaurante Espíritu Santo 2 y aquella la capacitó para quedar como secretaria; sobre la **forma de terminación de la relación** con su compañera precisó: *“... hubo un momento en que **le pregunté a la doctora por Lorena**, yo no la había vuelto a ver ni siquiera en el consultorio, **le pregunté que si había renunciado**, la doctora lo único que me contestó fue: **sí, yo la renuncié ...**”*.

Sin que se adviertan razones para restarle credibilidad al dicho de la testigo en lo relacionado con la forma en que se dio el finiquito laboral de la accionante, toda vez que transmitió

al proceso información que obtuvo en forma directa de la empleadora que ambas tenían en común, versión que no fue controvertida por la parte demandada o su apoderado.

Encontrando esta Judicatura razonable la decisión adoptada por el Juez de Primera Instancia, quien explicó que en el contexto probatorio del proceso fue dicho testimonio el que le permitió inclinar la balanza en favor de la demandante, al inferir que la expresión *yo la renuncié* daba lugar a entender que no fue la trabajadora quien en forma espontánea y sin presiones habría tomado la iniciativa de no continuar laborando, sino que lo hizo su empleadora de manera unilateral, quien no demostró una justa causa de despido; estando facultado el Juez Laboral para formar libremente su convencimiento, conforme a la sana crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, conforme a lo consagrado en el artículo 61 del Código Procesal Laboral.

Por lo expuesto, **se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto condenó al pago de indemnización por despido sin justa causa.**

2. Auxilio de transporte:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2° y 5° de la Ley 15 de 1959, este beneficio legal tiene una destinación específica y está previsto para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, siempre y

cuando: (i) el trabajador no resida en el mismo lugar de trabajo, es decir, cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo, y (ii) la empresa no suministre gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte (SL885-2021, SL2169-2019).

Frente al **primer requisito no hay discusión**, pues quedó establecido que la trabajadora devengada un salario mínimo legal mensual vigente y conforme a los **datos registrados por las partes en el contrato de trabajo** suscrito por ellas el día 26 de septiembre de 2018, Lorena del Pilar residía en la Carrera 49 B No 26 B -50 barrio Madera que pertenece al Municipio de Bello, mientras su empleadora estaba ubicada en la Carrera 83 A No 32 B -147 de Medellín (folio 1 archivo 04), **siendo evidente la necesidad de utilizar el servicio de transporte para desplazarse entre la residencia y el trabajo**; sin que la empleadora demostrara alguna causal para su no cancelación, como podría ser no necesitarse transporte para trasladarse el trabajador a cumplir con sus labores; habiendo lugar a **confirmar la condena impuesta por este concepto**.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta segunda instancia a cargo de la demandada, al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente (\$711.750) en favor de la accionante; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el 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: Se **CONFIRMA en todas sus partes** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **condena en Costas en esta Segunda Instancia** a cargo de la demandada LINA MARGARITA ARENAS CHAVARRO, fijándose como agencias en derecho la suma

equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente (\$711.750) en favor de la accionante LORENA DEL PILAR RESTREPO VÉLEZ; según lo indicado en la parte motiva.

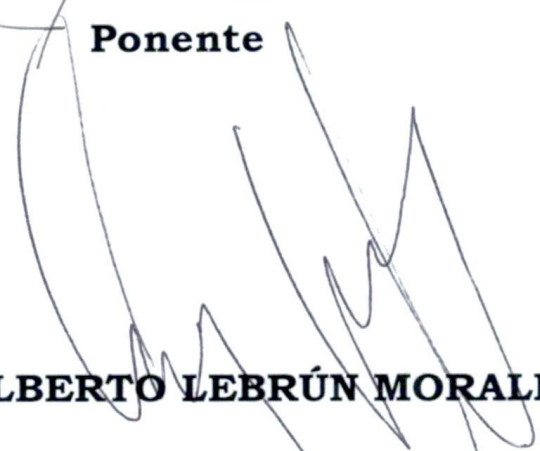
TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO