

TEMA: DESPIDO INDIRECTO- equivale a una terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, esto es por conductas irregulares contenidas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **/DOCUMENTO AUTÉNTICO-** Según el artículo 244 Código General del Proceso: “Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento”.

HECHOS: Solicitaron las demandantes se reconozca la existencia de un contrato laboral a término fijo desde el día 25 de junio de 2022 hasta el 31 de octubre de 2022, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido indirecto desde el día 01 de agosto de 2022 hasta el día 31 de octubre de 2022. En primera instancia el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello absolvió a la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL PECAS de las pretensiones instauradas. Debe la sala dilucidar si se obedeció a un despido indirecto como aduce se aduce en la demanda, o si, por el contrario, se trató de un renuncia libre y voluntaria.

TESIS: Por renuncia provocada se entiende aquella dimisión que no satisface el criterio de espontaneidad del trabajador en terminar la relación laboral, sino por el contrario obedece a la transgresión de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y/o convencionales del empleador que motivan al trabajador a terminar el contrato de trabajo con base en dichas transgresiones que han vuelto insostenible para él, la permanencia contractual. (...) puede concluirse del Inciso 2º del Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de la siguiente manera: “...En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...” (...) Y es que tratándose de eventos donde es el propio trabajador el que alega la ocurrencia de un despido indirecto, le corresponde acreditar que su renuncia unilateral al cargo, estuvo motivada en una conducta irregular del empleador constitutiva de las justas causas previstas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente por ese motivo. (...) La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, tiene establecido que las razones esbozadas por el trabajador para dar por terminada la relación laboral, deben ser precisadas en el escrito donde se exterioriza la decisión, la cual habrá de ponerse en su conocimiento sin que posteriormente se puedan invocar causas distintas (...) Para la demostración de las presuntas conductas desobligantes de su empleador, la parte demandante se valió de los siguientes medios de prueba, 1. Conversaciones de mensajería instantánea (whatsapp) visibles a folios 47 al 56 del archivo PDF 001 (...) considera la Sala que las capturas de pantalla – mensajería whatsapp, aportadas con el escrito inaugural, no reúnen los requisitos para ser considerados un documento autentico en los términos del art. 244 del Código General del Proceso, pues como bien lo infirió la falladora de instancia, las capturas de pantalla aportadas no brindan la certeza necesaria sobre la persona que envió el mensaje. (...) Y es que dicha prueba tal y como lo tiene decantado la jurisprudencia nacional, debe ser valorada bajo las reglas generales de los documentos escritos y las reglas de la sana crítica, por lo que su fuerza probatoria dependerá del grado de confiabilidad que le pueda asignar el operador jurídico atendiendo a las particularidades de cada caso. La confiabilidad se determina entonces por la (i) autenticidad, entendida como la identificación plena del creador del documento, es decir, la certeza que debe tener el juzgador respecto de la persona a quien se le atribuye la autoría del documento; y por (ii) la veracidad de la prueba, esto es, la correspondencia con la verdad de la declaración o representación del hecho allí expresado.

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
FECHA: 08/04/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA - SENTENCIA	
DEMANDANTE	YESENIA PATRICIA AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS.
DEMANDADO	CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS)
RADICADO	05088-31-05-002-2022-00411-01.
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Indemnización por despido injusto.
DECISIÓN	Confirma

Medellín, ocho (8) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por las señoras **YESENIA PATRICIA AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS** contra la **CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS)**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 012**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de las demandantes, respecto a la sentencia totalmente absolutoria proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello – Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 21 de marzo de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas, se expuso, en síntesis, que las señoras YESENIA PATRICIA AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS, iniciaron labores al servicio de la demandada a partir del 25 de junio de 2022 mediante contrato laboral a término fijo hasta el 31 de octubre de 2022, para desempeñar el cargo de “agentes educativas docentes” en el CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL PEQUEÑOS EXPLORADORES ubicado en el Municipio de Bello – Antioquia, acordando por salario la suma de \$1'214.822, más auxilio de transporte.

Que las demandantes, dieron por terminado sus contratos laborales a partir del día 01 de agosto de 2022, pues manifestaron renunciar de manera motivada en virtud de los constantes ataques verbales, malos tratos por parte de sus jefes inmediatas ROSA DOMÍNGUEZ y ADRIANA GÓMEZ y sobrecarga laboral.

Esto último, debido a que las docentes no tenían acompañamiento de las auxiliares pedagógicas quienes se encargaban de apoyarlas en el que hacer pedagógico, pues su empleador, a pesar de tener conocimiento que era requisito indispensable para el desarrollo de sus funciones, nunca contrató el personal necesario para tal fin.

El referido empleador no contrato personal de aseo y es por ello que tomaba el personal de apoyo para realizar estas funciones, y cuando las

demandantes se quejaban de ello, la respuesta era que si querían estas reglas o de lo contrario debían renunciar.

También aduce el escrito introductorio, que las demandantes hicieron uso a su derecho al sufragio el día 19 de junio de 2022, por lo cual solicitaron el respectivo permiso de medio día otorgado según la Ley 403 de 1997 artículo 3º, sin embargo, este les fue negado por su empleador por intermedio de la señora Rosa Domínguez.

Ante la negativa, las demandantes acudieron ante el MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, quien emitió un concepto favorable para la concesión del medio día laboral, el cual fue desatendido por el empleador, y debido a estos hechos y la constante presión laboral, las demandantes se vieron en la obligación de acudir a sus médicos tratantes.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que a que SE DECLARE lo siguiente:

“PRIMERA: que reconozca la existencia de un contrato laboral a término fijo desde el día 25 de junio de 2022 hasta el día 31 de octubre de 2022.

SEGUNDA: que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido indirecto tal y como lo establece el artículo 64 del C.S.T. desde el día 01 de agosto de 2022 hasta el día 31 de octubre de 2022.

TERCERA: que las sumas de dinero de la condena, que la ley permite indexar en estos juicios, sean debidamente indexadas.

CUARTA: que la demandada sea condenada a pagar las costas y las agencias en derecho, correspondientes a este proceso según lo establecido en el art. 155 del C.G.P.”

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA

COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS), dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial según consta a folios 1 al 9 del archivo PDF 011, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de las relaciones laborales con las demandantes, las cual se rigieron por contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, que iniciaron el día 25 de junio de 2022, y finalizaron el día 1° de agosto de 2022, por renuncia voluntaria de las demandantes, que el cargo desempeñado fue el de “agente educativo”, con un salario mensual de \$1.214.822, y un auxilio de transporte de \$117.172, sin que le consten los restantes supuestos fácticos los cuales deberán ser objeto del debate probatorio; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: “*TEMERIDAD Y MALA FE; LA GENÉRICA; y PRESCRIPCIÓN*”.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 21 de marzo de 2023, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que ABSOLVIÓ a la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL PECAS de las pretensiones instauradas en su contra por las señoras YESENIA PATRÍCIA AGUDELO VARELAS, CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS, y BIBIANA PATRÍCIA ESCOBAR DIAZ, a quienes les fueron impuestas las costas del proceso en la primera instancia, fijándoles como agencias en derecho la suma equivalente a 2 SMLMV.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que las causales (ambiente hostil, y maltrato laboral) aducidas por las demandantes en sus renuncias motivadas, no quedaron acreditadas en el plenario, pues la prueba allegada, no resulta idónea para la demostración de este hecho, restándole valor probatorio a los mensajes de whatsapp impresos allegados con la demanda, al no existir certeza de quien fue la persona que los emitió, y mucho menos que provengan de la parte demandada.

Dejando en claro, la falladora de instancia que, en el hipotético caso de valorarse dichos documentos, en los mismos no se evidencia malos tratos para con las demandantes.

Que las demandantes no alegaron en sus escritos de dimisión, haber renunciado por el no otorgamiento del permiso derivado del ejercicio al sufragio, o por haberseles asignado labores que no les correspondían, y al ser ello así, tales causales no están llamadas a respaldar sus aspiraciones indemnizatorias.

VI. – GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue totalmente adversa a los intereses de las demandantes YESENIA PATRICIA AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

Alegatos de conclusión

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. –Relación laboral, indemnización por despido injusto, despido indirecto.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de las demandantes YESENIA PATRICIA

AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS, el problema jurídico que debe resolver la Sala, consisten en dilucidar si su salida de la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS), obedeció a un despido indirecto como se aduce en la demanda, o si, por el contrario, se trató de una renuncia libre y voluntaria, misma que daría al traste con la pretensión indemnizatoria.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación laboral de las demandantes con la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS).
- Los extremos temporales (25 de junio de 2022 al 31 de octubre de 2022).
- La modalidad contractual (contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año).
- La asignación básica mensual (\$1.214.822)
- El cargo desempeñado (agente educativo).
- Y finalmente quedó establecido que dichos contratos terminaron el 31 de julio de 2022, por decisión unilateral de cada una de las demandantes.

Indemnización por despido indirecto

Por renuncia provocada se entiende aquella dimisión que no satisface el criterio de espontaneidad del trabajador en terminar la relación laboral, sino por el contrario obedece a la transgresión de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y/o convencionales del empleador que MOTIVAN al trabajador a terminar el contrato de trabajo con base en dichas transgresiones que han vuelto insostenible para él, la permanencia contractual.

La renuncia así presentada por el trabajador, se ha denominado técnicamente DESPIDO INDIRECTO, equivalente a una terminación del Contrato de Trabajo sin justa causa por parte del empleador, tal como puede

concluirse del Inciso 2º del Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de la siguiente manera: “....*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...*”:

Y es que tratándose de eventos donde es el propio trabajador el que alega la ocurrencia de un DESPIDO INDIRECTO, le corresponde acreditar que su renuncia unilateral al cargo, estuvo motivada en una conducta irregular del empleador constitutiva de las justas causas previstas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente por ese motivo.

Art. 62 del CST, literal B):

“B). Por parte del trabajador:

1. *El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.*
2. ***Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} 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 {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.***
3. *Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
4. *Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.*
5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*
6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*
7. ***La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y***
8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en*

pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

La jurisprudencia de la Sala de casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, tiene establecido que las razones esbozadas por el trabajador para dar por terminada la relación laboral, deben ser precisadas en el escrito donde se exterioriza la decisión, la cual habrá de ponerse en su conocimiento **sin que posteriormente se puedan invocar causas distintas**, siendo del caso rememorar la sentencia **SL14877-2016**, reiterada recientemente en la sentencia SL215 de 2024, en la que se indicó frente al tema lo siguiente:

“...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, 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.

Así las cosas, en el sub lite, se tiene que al actor -al tenor de lo dispuesto en la citada norma legal- le correspondía demostrar además de la renuncia, el «incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales», que fue precisamente lo que el ad quem echó de menos...”

CASO CONCRETO

Debe recordarse que la parte activa asegura que el despido indirecto de cada una de las demandantes se configuró debido al ambiente hostil, y el trato ofensivo propiciado por sus jefes inmediatas, esto es, las señoras ROSA DOMÍNGUEZ y ADRIANA GÓMEZ; así lo relataron en las cartas de dimisión de fechas 31 de julio de 2022, visibles a folios 13 al 15 del archivo PDF 001, veamos:

La razón de esta decisión se debe a que el ambiente de trabajo se ha tornado muy hostil y mi persona se ha visto amenazada psicológicamente con un trato ofensivo por parte de mi jefe inmediato. (Rosa Domínguez y Adriana Gómez) por lo que se ha vuelto intolerable seguir laborando bajo estas condiciones.

Esta situación laboral se ha tornado insostenible y me ha creado un fuerte estrés emocional por lo que en salvaguarda de mi salud he tomado la decisión de romper el vínculo laboral con esta empresa.

Lo arriba expuesto ha venido consumiendo mis energías y me desmotiva a seguir trabajando bajo un ambiente laboral hostil por lo que me veo obligada a tomar esta medida.

Para la demostración de las presuntas conductas desobligantes de su empleador, la parte demandante se valió de los siguientes medios de prueba,

1. Conversaciones de mensajería instantánea (whatsapp) visibles a folios 47 al 56 del archivo PDF 001.
2. Archivo de audio contentivo de conversación sostenida entre las demandantes YESENIA PATRICIA AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS, y su jefe directa ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ.
3. El testimonio de las señoras IRMA DAMARIS CANO URREGO, ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, y ADRIANA YISELA GÓMEZ ZAPATA.

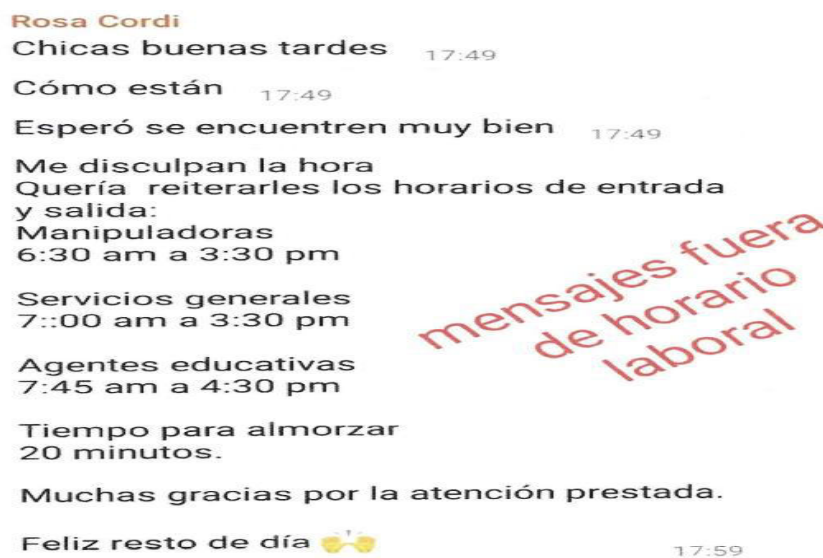
Frente al primero de estos elementos de prueba, considera la Sala que las capturas de pantalla – mensajería whatsapp, aportadas con el escrito inaugural, no reúnen los requisitos para ser considerados un documento autentico en los términos del art. 244 del Código General del Proceso, pues como bien lo infirió la falladora de instancia, las capturas de pantalla aportadas no brindan la certeza necesaria sobre la persona que envió el mensaje.

Y es que dicha prueba tal y como lo tiene decantado la jurisprudencia nacional¹, debe ser valorada bajo las reglas generales de los documentos escritos y las reglas de la sana crítica, por lo que su fuerza probatoria dependerá del grado de confiabilidad que le pueda asignar el operador jurídico atendiendo a las particularidades de cada caso.

¹ Sentencia T-467 de 2022.

La confiabilidad se determina entonces por la (i) autenticidad, entendida como la identificación plena del creador del documento, es decir, la certeza que debe tener el juzgador respecto de la persona a quien se le atribuye la autoría del documento; y por (ii) la veracidad de la prueba, esto es, la correspondencia con la verdad de la declaración o representación del hecho allí expresado.

De otro lado, y en hipotético caso de tenerse por cierta la autoría de los mensajes de whatsapp, esto es, que efectivamente fueron enviados por la señora ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, en su calidad de coordinadora pedagógica de la CORPORACIÓN PECAS, lo allí expresado no denota un trato hostil, denigrante, o de acoso laboral para con las demandantes, según se advierte en captura de pantalla obrante a folios 47 del archivo PDF 001.



Rosa Cordi
Chicas buenas tardes 17:49
Cómo están 17:49
Esperó se encuentren muy bien 17:49
Me disculpan la hora
Quería reiterarles los horarios de entrada y salida:
Manipuladoras
6:30 am a 3:30 pm
Servicios generales
7::00 am a 3:30 pm
Agentes educativas
7:45 am a 4:30 pm
Tiempo para almorzar
20 minutos.
Muchas gracias por la atención prestada.
Feliz resto de día 🍌🍌 17:59

mensajes fuera de horario laboral

En esta captura de pantalla, a la que se le adicionó la expresión “*mensajes fuera de horario laboral*” a juicio de la Sala, no constituye una conducta desobligante o inquisidora del empleador, dirigida a un trabajador en particular, lo que se advierte allí, es que el referido mensaje, contenía una información general enviada a un GRUPO de WHATSAPP, y si bien se envió por fuera del horario de trabajo, este no contenía ninguna orden o instrucción que debiera cumplirse en forma inmediata por fuera de la jornada laboral, esto es, que un trabajador tuviese que suspender una actividad personal, o familiar para atender el requerimiento de su empleador.

Otros de los mensajes, con los que supuestamente se acredita la sobrecarga laboral, visible a folios 51 del archivo PDF 001

Psico Adriana Gomez 15-07-2022
Buenos días cómo están?, niñas las siguientes indicaciones son para el día de hoy.

1. Las auxiliares pedagógicas no podrán recibir los niños para que las maestras salgan a almorzar o a salida pedagógica ya que ellas están apoyando aseo, cocina y deben de organizar el espacio para la reunión.
2. Hoy no habrá jornadas pedagógicas para las chicas del viernes (queda para el lunes).
3. La salida de los niños será después de que la reunión de padres termine (quiere decir que las maestras van a estar en el salon con los niños mientras se lleva a cabo la reunión).
5. Vamos a juntar todos los grupos de atención en el primer piso. La idea es que por salon se hagan dos profe para la hora del algo ya que se hará en él aula.

Me confirman el recibido por favor

4. Recuerden que mañana son los exámenes médicos y deben estar a la hora asignada.

8:59

Tampoco constituye para la Sala, un trato ofensivo, una sobrecarga laboral, y mucho menos un ambiente hostil para las demandantes; por el contrario, lo que permite entrever el referido mensaje, es la existencia una situación extraordinaria, que obligó al empleador a solicitar la colaboración de todo el personal, para la realización de una reunión en el centro educativo.

En relación a la prueba consistente en la conversación sostenida entre las demandantes YESENIA PATRICIA AGUDELO VARELAS, BIBIANA PATRICIA ESCOBAR DÍAZ, y CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS, y su jefe directa la coordinadora pedagógica ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, deja en claro la Sala que sin conocer el contexto de la referida grabación, esto es, las circunstancias de tiempo, modo, y lugar en que esta ocurrió, y tampoco existir certeza de quienes fueron las personas que allí intervinieron, mal se haría en realizar un juicio de valor sobre dicha prueba, lo único que puede decirse de la referida conversación, es que las personas que allí intervinieron se expresaron en forma cordial y civilizada, no se evidenció un trato despectivo

entre los interlocutores, ni el uso de palabras soeces, por el contrario se trató de una conversación habitual entre trabajadores y su jefe inmediato, propia de las dinámicas laborales.

Finalmente, respecto al testimonio de las señoras NIRMA DAMARIS CANO URREGO, ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, y ADRIANA YISELA GÓMEZ ZAPATA, debe decirse que estas dos últimas, no reconocieron haber desplegado alguna conducta o trato hostil frente a las demandantes, y tampoco recibieron una queja o reclamo frente las circunstancias relatadas en la presente litis.

La testigo NIRMA DAMARIS CANO URREGO, refirió haber sido agente educativa al interior de la CORPORACIÓN PECAS, y que también presentó renuncia por los mismo hechos, al mes siguiente haberse producido la renuncia de las demandantes, debido a la sobrecarga laboral, y a la falta de interés de sus jefes inmediatos, quienes jamás estuvieron prestos a solucionar las problemáticas de los trabajadores, por el contrario, la única respuesta que tenían para ofrecer era la de las “puertas abiertas”.

Y en el caso concreto de las demandantes, aseguró que la situación que motivó su renuncia a la institución educativa, fue un maltrato que recibieron durante una reunión, allí la coordinadora ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, y la trabajadora social ADRIANA YISELA GÓMEZ ZAPATA, las mandaron a callar, porque eran ellas las que tenían la palabra, no dejaron expresar la inconformidad que tenía la señora CATY YOHANA VIDALES BARRIENTOS.

La testigo ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, reconoció el inconveniente presentado en la reunión, pero aclaró que todo se debió, a la desatención de las demandantes, pues estas no pusieron interés a la explicación de otra compañera, entonces esta expositora y otra compañera (nutricionista), se acercaron y le pidieron el favor que les llamara la atención, al considerar que sus conductas eran una falta de respeto.

Ante el requerimiento, la testigo les subió el tono de la voz, y les dijo que respetaran, que la exposición era un tema de interés, y ellas también le subieron el tono de voz, en ese momento llegó la psicóloga para mediar en la

situación, sugiriendo una pausa para tomar el almuerzo, al rato subió Yesenia y le dijo que no le había gustado el tono de voz, y ella le respondió que tampoco le había gustado el tono de voz de todas ellas.

Este altercado, a juicio de la Sala, no constituyó un trato denigrante u ofensivo para las demandantes, por el contrario, fue una situación que no paso a mayores, pues no existe prueba que el empleador o sus representantes hubiesen acudido a violencia física o verbal contra las demandantes en la citada reunión de trabajo, y tampoco quedó acreditado que esa conducta aducida al empleador, sea el fruto de una agresión sistemática y reiterativa contra las demandantes, máxime que estas trabajadoras apenas duraron 37 días vinculadas a la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS).

Advirtiendo esta colegiatura que, en los 37 días de vigencia de la relación laboral, las aquí demandantes no presentaron queja o reclamación formal ante Coordinadora General de la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS), esto es, la señora Mónica Janeth Roldan Palacio, poniéndola en conocimiento de los hechos que supuestamente venían ocurriendo con la coordinadora pedagógica ROSA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ, y la trabajadora social ADRIANA YISELA GÓMEZ ZAPATA.

Y si bien para el momento en que las demandantes renunciaron a la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS), aun no se había socializado e implementado el comité de convivencia laboral, esto no era óbice para exponer su situación por escrito ante los directivos de la corporación accionada, dejando así una constancia oportuna de la reclamación.

Pues, aunque las demandantes señalaron al unísono en sus interrogatorios de parte que si manifestaron su inconformidad al personal directivo de la CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA LA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL (PECAS), incluida allí la Coordinadora General Mónica Janeth Roldan Palacio, sus dichos no tienen el valor probatorio suficiente para la demostración de este hecho, y de manera alguna se entiende

corroborado en lo manifestado por la testigo NIRMA DAMARIS CANO URREGO, pues esta solo declaró desde su propia experiencia, pues en relación a todas y cada una de las demandantes, no supo precisar las circunstancias, de tiempo, modo y lugar en que supuestamente se presentaron verbalmente las inconformidades.

Y dado que, en las renunciaciones motivadas presentadas por las demandantes, nada se indicó de la sobrecarga laboral, y la no concesión de medio día de descanso por haber ejercido el derecho a voto, estas causales no podrán ser objeto de estudio por parte de la Sala para determinar la ocurrencia o no de un despido indirecto, por expresa prohibición legal contenida en el parágrafo del art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Por todo lo anterior, es claro que la decisión a adoptar dentro de la presente controversia no puede ser otra distinta a la de confirmar la improcedencia de la indemnización por despido indirecto, al no haberse demostrado que el motivo de la dimisión haya sido los tratos ofensivos, y un ambiente hostil de trabajo propiciado por el empleador.

Sin costas en esta instancia, por ser la consulta un trámite oficioso.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

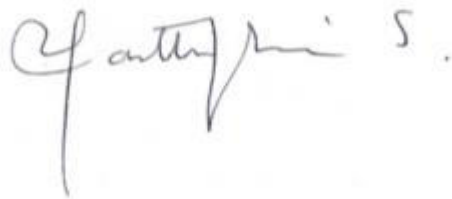
PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia objeto de consulta de fecha 21 de marzo de 2023 proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO – ANT., según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría 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



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA