



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación Nro. :	66001-31-05-005-2019-00392-01
Demandante:	Alexander Romero Silva y otros
Demando:	Atento Colombia S.A.
Tema a Tratar:	Renuncia inducida

Pereira, Risaralda, nueve (09) de febrero de dos mil veintidós (2022)
Aprobada acta de discusión 15 del 04/02/2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 03 de agosto de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Alexander Romero Silva, Lesly Katherine Pulgarín Arias, Christian Aristizábal Cardona, Luisa Fernanda Cañón Agudelo, Deisy Tatiana Grajales Sánchez, María Alejandra Salazar Sandoval, Juan Pablo Arenas Gallego, Juan Felipe Londoño López, Juan David Calderón Rodas, María Fernanda Aguirre Morales, Yuberney Gómez Pino, David Augusto Sánchez Giraldo, Tatiana Norela Esparcia Ruíz, Isabel Cristina Bustamante Restrepo, Yeison Alejandro Quintero Orjuela, Sandra Viviana García Muñoz, Ladier May Montes Rojas, Kelly Dahiana Cardona Cardona, Daniel Salazar Giraldo, Laura Londoño Jaramillo, Yenica Herrera Moreno, Wilder Fernando Sarmiento Lizarazo, Gyna Paola Parra Guerrero** contra **Atento Colombia S.A.**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación

Los demandantes pretenden que se declare la existencia de contratos de trabajo a término indefinido que fueron terminados injustamente por la empleadora Atento Colombia S.A. y en consecuencia se condene a la demandada a pagar a cada uno de los trabajadores la indemnización por despido sin justa causa conforme al salario de cada uno y tiempo de servicio.

Como fundamento para dichas pretensiones argumentaron que i) fueron contratados por Atento Colombia S.A. que es una empresa que presta servicios de atención telefónica (call center); ii) el 29/12/2017 la empleadora realizó un despido masivo de más de 100 trabajadores *“haciéndoles firmar a todos y cada uno de los trabajadores, carta de renuncia voluntaria indicando motivos personales”*; iii) dicha carta en realidad corresponde a una *“renuncia impuesta y provocada – despido indirecto”*.

Atento Colombia S.A. al contestar la demanda se opuso a la totalidad de pretensiones para lo cual argumentó que todos los demandantes excepto María Alejandra Salazar Sandoval fueron contratados a término indefinido, pues ésta última tuvo un contrato por duración de obra o labor; también negó los salarios devengados por todos y cada uno de los demandantes.

Frente a la renuncia, explicó que los integrantes de la parte actora presentaron la carta de renuncia voluntaria porque Atento Colombia S.A. perdió la licitación con el cliente Claro S.A., resultando ganador “Telemark Spain”, que es su competencia directa; por lo que el contrato comercial que tenía con Claro S.A. finalizó el 31/12/2017 y a partir del día siguiente “Telemark Spain” continuaría con la operación comercial.

En ese sentido, describió que el cliente Claro S.A. le solicitó, para generar el menor impacto posible, que “Telemark Spain” enviara a sus representantes a las instalaciones de la empresa demandada para informar a los trabajadores de las condiciones laborales que tendrían en “Telemark Spain”, de aceptar la propuesta de trabajo de la ganadora de la licitación, pues continuarían trabajando en la misma campaña y mismo cliente.

Así, algunos trabajadores iniciaron el proceso de selección con “Telemark Spain” y quienes tuvieron éxito se trasladaron a dicha empresa para continuar trabajando en la misma campaña con el mismo cliente, y no iniciar un proceso de adaptación con Atento Colombia S.A. en otra campaña y con un cliente diferente.

También narró que el traspaso de sus trabajadores a “Telemark Spain” ahorró costos de operación porque no se tuvo que dar de baja los usuarios creados en la plataforma de Claro S.A., además de contratar personal calificado y entrenado para continuar de inmediato y sin dilaciones el servicio a favor de Claro S.A.

Igualmente, los trabajadores resultaron beneficiados porque no tuvieron que adaptarse a un cliente diferente con condiciones de comisiones nuevas, pues esto depende del cliente, máxime que al finalizar los contratos pagó la liquidación definitiva de las prestaciones sociales.

Finalmente, contó que no todos los trabajadores de Atento S.A. que laboraban en la campaña del cliente Claro S.A. se fueron para "Telemark Spain" pues algunos se quedaron, ya fuera porque no estaban interesados, o porque no pasaron el proceso de selección o porque estaban incapacitados, y por ello fueron reubicados en otras campañas.

Presentó como medios de defensa los que denominó "*inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*", "*pago*", "*compensación*", "*buena fe*" y "*prescripción*".

3. Síntesis de la sentencia apelada

La jueza de primer grado negó las pretensiones de la demanda y, en consecuencia, condenó a los demandantes en las costas procesales. Como fundamento para tal determinación explicó que en el presente caso no se está frente a un despido indirecto, sino de una renuncia inducida, evento en el cual corresponde a los demandantes demostrar un vicio en su consentimiento al momento de presentarla, sin que así ocurriera y, por el contrario, se pudo determinar que los trabajadores bien podían permanecer en Atento S.A., como ocurrió con las personas incapacitadas, embarazadas y personal no seleccionado por "*Telemark Spain*".

4. Síntesis del recurso de apelación de la sentencia

La parte demandante inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual reprochó que resulta a todas luces descabellado que una empresa permita que su competencia directa entre a sus instalaciones para ofrecerle trabajo a sus propios trabajadores; de ahí que requirió que se analice nuevamente la prueba allegada al plenario.

5. Alegatos de conclusión

Los presentados tanto por los demandantes como por la demandada coinciden con los temas a tratar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problema jurídico

Se plantea el siguiente interrogante:

¿Los demandantes acreditaron la existencia de un vicio en el consentimiento cuando presentaron la renuncia a su empleador?

2. Solución al interrogante planteado

2.1. Fundamento normativo

2.1.1. Renuncia inducida o constreñida diferente de despido indirecto

Dentro de las formas de terminar un contrato de trabajo se encuentra aquella denominada despido indirecto que concede al trabajador una indemnización con ocasión a la acreditación de una de las 8 causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., y para su procedencia resulta indispensable manifestar la causal o motivo de terminación.

No obstante, el contrato de trabajo también puede ser terminado por el trabajador, pero esta vez mencionado una simple renuncia, sin motivo o causal alguna contemplada en la ley. En dicho evento, si el trabajador alega que dicha renuncia carente de causal o motivo del rompimiento ocurrió por inducción del empleador, entonces según la jurisprudencia (SL4377-2020, SL1352-2020 y la sentencia radicada al número 13648 del 06/04/2001), no se exige que exponga motivo de la renuncia, pero el trabajador en juicio laboral, sí debe demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el contratante.

En palabras de la corte, la renuncia inducida o sugerida se caracteriza porque *“la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125)”*.

En ese sentido, en tanto que fue el trabajador quien exteriorizó su voluntad con el finiquito de la relación laboral, entonces, es a éste a quien corresponde demostrar que su voluntad estuvo afectada por actos de su empleador que fueron eficientes en la obtención de su dimisión, para concluir que quien terminó el contrato fue éste y no el trabajador.

2.1.2. Vicios en el consentimiento

Los vicios en el consentimiento consisten en la disconformidad entre la voluntad interna del trabajador y la declaración o manifestación que de esta haga a su interlocutor en el momento en que presenta la renuncia.

Dicha disconformidad se cimienta en el numeral 2º del artículo 1502 del C.C. dado que para que una persona se obligue para con otra a través de la declaración de su voluntad debe consentir en la declaración expresada; consentimiento que será válido siempre que no adolezca de vicio. En esa medida este deberá estar libre de defecto alguno, como son el error, la fuerza y el dolo (art. 1508 del C.C).

Ahora bien, en cuanto al vicio en el consentimiento proveniente del error la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL787-2021 al analizar eventos de terminación de contratos por mutuo consentimiento ha explicado que *“no puede*

haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad». Todo ello porque al hacer suyo el pensamiento de la Sala Civil de la alta corporación:

“La teoría del error como vicio del consentimiento se desarrolla en el Código Civil dentro de situaciones que, además de objetivas, permiten recibir adecuadamente el subjetivismo a través’ de los motivos determinantes del contrato.

(...)

Cuando el error acerca de otra cualquiera calidad del objeto es subjetivamente para una de las partes la causa impulsiva de la contratación, “y este motivo ha sido conocido de la otra parte”; (2Q, 1511). Se trata entonces ciertamente de características extrínsecas, pero de importancia relativa tan profunda que sin ellas el acuerdo de voluntades no se habría formado, o por lo menos se habría producido en términos muy diferentes. Los dictados de la equidad en casos tales deben permitir la rescisión del contrato”.

Lo anterior para ambientar un caso en el que el trabajador suscribió el acuerdo de voluntades mutuas para finalizar el vínculo laboral bajo la convicción de que su puesto de trabajo desaparecería, pero una vez ocurrida tal rescisión el cargo permaneció en la empresa, aunque por medio tiempo.

2.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente se advierte que todos y cada uno de los demandantes presentaron una carta de renuncia en la que algunos decían que renunciaban por motivos personales y otros, simplemente mencionaban la renuncia, esto es, sin atribuir a su empleador alguna de las causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T.

Aspecto que en este punto permite evidenciar que la institución jurídica que pretende la parte actora se aplique es la que corresponde a la “*renuncia inducida o constreñida*” y no al “*despido indirecto*”, aunque ambas tesis hayan sido mencionadas en el libelo genitor; por lo que, se apresta la Sala en verificar si el empleador realizó actos eficientes tendientes a viciar el consentimiento de los trabajadores para que estos presentaran la renuncia como para concluir que la misma fue inducida o constreñida.

Ahora bien, dentro de la prueba documental allegada apenas obran dichas cartas de renuncia, contratos de trabajo y liquidaciones de salarios y prestaciones sociales, ninguna otra documental se allegó con el propósito anunciado.

En cuanto a la restante prueba, aparecen los interrogatorios de todos y cada uno de los demandantes, así como del representante legal de Atento Colombia S.A. y la declaración de Paula Andrea Arroyave.

Esta última, describió que labora para la demandada como Coordinadora de Recursos Humanos y en ese sentido narró que la parte pasiva es una empresa que presta servicios de contact center o call center y por ello, tienen diversos clientes a nivel nacional. Uno de ellos es Claro Colombia S.A., pero anunció que a finales de noviembre de 2017 la demandada perdió la licitación con dicho cliente de ahí que la operación que tenían finalizaría el 31 de diciembre de 2017.

Así, describió que una vez la empresa conoció que había perdido la licitación se encontraba con muchas personas a quienes tenían que reubicar y por ende enviarlos a otras campañas, y de no poder hacerlo, dichos trabajadores debían ser despedidos, pero contó que la empresa ganadora de la licitación “Telemark” requería personal calificado con conocimientos y experiencia en la atención de los clientes Claro, que eran precisamente los trabajadores de Atento Colombia S.A. y en tanto que estos trabajadores ya contaban con los usuarios y contraseñas de la plataforma Claro, entonces para “Telemark” eran trabajadores con mejor posición que alguno nuevo, por ello Atento S.A. permitió que “Telemark” ofreciera a estos un vínculo laboral.

Especificó que los trabajadores de Atento Colombia S.A. tuvieron que realizar exámenes de ingreso a Telemark y un proceso de selección, que algunos no pasaron, y por ende continuaron trabajando en Atento Colombia S.A.; a su vez explicó que con el cliente Claro S.A. se perdieron 4 campañas que era “*Pymes, Soho, Alto Valor y Soporte Técnico*” que reunían un total de 120 trabajadores de los cuales por lo menos 90 se ubicaban en la ciudad de Pereira. **Y entre estos por lo menos 42 personas aceptaron la propuesta de “Telemark” y el resto se reubicaron en líneas de atención y emergente de Claro.**

Por su parte, los 23 demandantes rindieron interrogatorio de parte en el que de forma unánime coincidieron en admitir que cuando trabajaban en Atento Colombia S.A. era en la campaña del cliente Claro S.A., y que cuando comenzaron a trabajar en “Telemark” continuaron con dicho cliente, sitio en el que además el salario era mayor al que recibían en Atento Colombia S.A.

Por otro lado, aunque todos los interrogados coincidieron en afirmar que la renuncia que presentaron había sido de forma obligatoria, lo cierto es que a lo largo de la declaración revelaron que sabían que su empleador había perdido la licitación con el cliente Claro, que ***muy posiblemente*** se iban a quedar sin trabajo pues su empleador no tenía como reubicar a tantas personas y que por el deseo de continuar trabajando aceptaron presentar la renuncia.

Así en palabras del demandante Juan Felipe Londoño López “*o nos sacaban o miraban como nos reacomodaban pero realmente no tenían como acomodarnos*”.

A su turno Lesly Katherine Pulgarín Arias indicó “*tenemos muy claro que no tenían donde ubicarnos si fue difícil ubicar 10 personas era peor 100 personas... tanto para los dos lados para hacer algo con nosotros y Telemark necesitaba su personal capacitado...Ellos deberían habernos reubicado realmente fue como más el miedo*

de quedarse sin trabajo o de que pasa con nosotros y que nos estaban dando como una oferta como de seguir derecho entonces aceptamos hacer esa renuncia...”.

También Cristian Aristizábal Cardona señaló *“Ya nos íbamos a quedar sin contrato porque la licitación se había perdido, pero nos motivaron para que renunciáramos porque nos íbamos a quedar sin contrato. Todos renunciamos porque eso se iba a acabar, todos imprimimos una misma carta de renuncia con el mismo supervisor porque obviamente nos íbamos a quedar sin contrato y ya iba a empezar el otro año porque se había perdido la licitación”.*

Seguidamente los demandantes afirmaron que su empleador les había exigido presentar la renuncia para poder trabajar con *“Telemark”*.

De la declaración de la única testigo en conjunto con los interrogatorios de parte de los demandantes, se desprende que estos no acreditaron que el empleador hubiera realizado actos eficientes tendientes a obtener la renuncia por parte de ellos; por el contrario, de la prueba practicada se desprende que:

i) Era cierto que el empleador perdió la licitación con el cliente Claro S.A., campaña en la que trabajaban los demandantes.

ii) Que, con ocasión a dicha pérdida, el empleador, tal como anunció la testigo, debía reubicar a sus trabajadores en otras campañas o clientes, y que de no poder hacerlo procedería a terminar sus contratos.

iii) Que, de 90 trabajadores ubicados en la ciudad de Pereira, 42 aceptaron la propuesta del ganador de la licitación *“Telemark”* y el resto (48) fueron reubicados por parte de la demandada, según la declarante, sin que los demandantes lograran probar que alguno de ellos haya sido despedido.

iv) Que este evento se diferencia de los hechos acaecidos en la jurisprudencia descrita, pues allí se indujo en error al trabajador de que el puesto de trabajado desaparecería, pero no fue así; mientras que, en el presente evento, los trabajadores fueron conocedores de la pérdida de la licitación del cliente para el que prestaban sus servicios, más nunca se demostró en el expediente que con ocasión a dicha finalización sus puestos de trabajo desaparecerían.

v) Que con ocasión a lo descrito por los interrogados se desprende que el empleador nunca les exigió la renuncia, sino que por el contrario los trabajadores crearon un temor propio a perder el trabajo, pues tal como admitieron todos ellos consideraban que su reubicación laboral sería difícil dentro de las instalaciones del empleador.

vi) Temor propio que no fue inducido ni fue producto de un engaño por parte de la demandada tendiente a la presentación de renuncias de sus trabajadores, pues precisamente el contexto en que ello ocurrió permite concluir que en tanto la empresa cliente para la que los trabajadores ejercían labores de call center estaría con un tercero y no con su empleador; tercero que ofreció un mejor salario para atender el mismo cliente, que supone un conocimiento adquirido para su atención

por parte de los demandantes, entonces evidencia que la renuncia que estos presentaron fue precisamente para obtener mejores beneficios, como son a) mejor salario, b) continuidad con el mismo cliente sin necesidad de adecuarse a los servicios de otro cliente.

De ahí que la decisión de los trabajadores fue consciente y resultado de la evaluación de la situación que conocían, sin que la permisividad de su empleador para presentarse al proceso de selección con un tercero constituya un acto eficiente para que estos renunciaran, pues por el contrario fue una decisión voluntaria de los trabajadores presentarse o no a dicho proceso de selección, de ahí que los demandantes tampoco hubieran acreditado fuerza alguna ejercida por la demandada para viciar su consentimiento.

vii) Los demandantes tenían un conocimiento cierto y real de las circunstancias acaecidas - pérdida de licitación - y oferta laboral con mejores beneficios; dos aspectos que le otorgaba a estos el control de la decisión, esto es, de renunciar para alcanzar un mejor salario con otro empleador o permanecer allí.

viii) La presentación de la carta de renuncia apenas aparece como un acto natural y obvio una vez los demandantes aceptaron como mejor situación obtener el trabajo con el tercero, de forma tal que no puede concluirse que la presentación de la renuncia haya sido "*obligatoria*", máxime que los demandantes tampoco probaron fuerza física o psicológica en su presentación, se itera frente a este último aspecto, que ellos eran conocedores del contexto ocurrido (pérdida de licitación, mejores salarios) que les permitió tomar la decisión que más favoreciera sus intereses.

Además, resulta del todo ilógico las afirmaciones de los interrogados tendientes a evidenciar un indebido comportamiento del empleador, cuando afirmaron que presentaron la renuncia porque los iban a despedir; por el contrario, la presentación de la renuncia estaba encaminada precisamente para poder prestar el servicio con el nuevo empleador.

ix) De cara al recurso de apelación nada extraño, ilegal o doloso se advierte en el comportamiento del demandado cuando permitió que quien había ganado la licitación ofertara a sus propios trabajadores vínculos laborales con mejor salario, pues tal como lo indicó la testigo, finalizada la operación con la empresa cliente, el empleador debía reubicar a sus trabajadores y solo ante la imposibilidad de ello, procedería a despedirlos; de ahí que la presencia del tercero en las instalaciones de la empresa demandada apenas aparece como un acto de favorecimiento a sus trabajadores, que eran conocedores de la situación acaecida con la empresa cliente y de que el tercero ofertaba mejores salarios.

En consecuencia, ninguna prueba se allegó de la aludida inducción en error o engaño, menos la fuerza física o psicológica por parte de Atento Colombia S.A. sobre los demandantes en la presentación de la renuncia que puso fin al vínculo laboral, pues todos continuaron trabajando con el mismo cliente Claro S.A. en "Telemark", lo que evidencia que en efecto la campaña para la que trabajaban con el demandado terminó, sin que la actitud permisiva del demandado en la

contratación de los hasta entonces trabajadores evidencie, como se pretende en la apelación, un engaño en ellos.

CONCLUSIÓN

Se confirmará la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de los demandantes y a favor de la demandada al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 03 de agosto de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Alexander Romero Silva, Lesly Katherine Pulgarín Arias, Christian Aristizábal Cardona, Luisa Fernanda Cañón Agudelo, Deisy Tatiana Grajales Sánchez, María Alejandra Salazar Sandoval, Juan Pablo Arenas Gallego, Juan Felipe Londoño López, Juan David Calderón Rodas, María Fernanda Aguirre Morales, Yuberney Gómez Pino, David Augusto Sánchez Giraldo, Tatiana Norela Esparcia Ruíz, Isabel Cristina Bustamante Restrepo, Yeison Alejandro Quintero Orjuela, Sandra Viviana García Muñoz, Ladier May Montes Rojas, Kelly Dahiana Cardona Cardona, Daniel Salazar Giraldo, Laura Londoño Jaramillo, Yenica Herrera Moreno, Wilder Fernando Sarmiento Lizarazo, Gyna Paola Parra Guerrero** contra **Atento Colombia S.A.**

SEGUNDO. CONDENAR EN COSTAS en esta instancia a los demandantes y a favor de la demandada, por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada
Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

637a2f548b066ceaceb768454c6731a4e0818c332066a18f6881c68199873cdf

Documento generado en 09/02/2022 07:00:34 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>