

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

19 de mayo de 2022

Aprobado mediante acta N° 41 del 19 de mayo de 2022

RAD 20-001-31-05-002-2017-00254-01 proceso ordinario laboral promovido por NÉSTOR LIZARAZO VARGAS contra ALMACENES ÉXITO S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (IMPEDIDO)** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la apelación en contra de la sentencia proferida el 28 de mayo de 2020 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 Las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo por tres (03) meses, con sus respectivas prorrogas, el señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS inició labores el 16 de mayo de 2012 y finalizó la relación laboral el 11 de diciembre de 2014.

2.2.2 Señala que fue contratado para desempeñar el oficio de AUXILIAR DE VENTAS ÉXITO, la labor encomendada fue ejecutada de manera personal, como salario se pactó la suma de QUINIENTOS SETENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS

NOVENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$575. 299) dicho pago se efectuaba de forma mensual en cortes quincenales y el horario en que cumplía sus labores era de 08:00 am a 12:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm.

2.2.3 Refiere el sufrimiento de un accidente de trabajo el 28 de noviembre de 2012 al levantar unas estibas que se habían quedado atascadas, movimiento que lesionó la parte baja de la columna y las implicaciones que esto conlleva.

2.2.4 Dicho accidente nunca fue reportado a la ARL, aun teniendo conocimiento de ello ALMACENES ÉXITO S.A., el actor sufrió un segundo accidente laboral en la pierna derecha, el día 06 de octubre de 2013 al deslizarse de una estiba, levantada por el carro de carga, en el momento que surtía una mercancía, este último siniestro si fue reportado a la ARL, pero nunca ha sido valorado por esta entidad.

2.2.5 El señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS, decidió terminar unilateralmente la relación laboral, a través de la figura de despido indirecto el día 10 de diciembre de 2014, dicha terminación se promovió debido al incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales, en no darle tramite, solución y reconocimiento a los accidentes de trabajo que sufrió el actor, lo anterior no le permitía realizar adecuadamente su actividad contratada, debido a las molestias que presentaba, aun cuando mediaban recomendaciones de salud ocupacional para su puesto de trabajo por parte de la EPS SALUD TOTAL y Centro Integral de Columna y que fueron omitidas por su jefe de turno.

2.2.6 El día 11 de diciembre de 2014, ALMACENES ÉXITO S.A. le acepta la renuncia al actor, violando los lineamientos señalados por la ley para estos casos.

2.2.7 Durante el desarrollo de su trabajo el señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS, le quedaron adeudando salarios, prestaciones sociales. Y los que la ley determina; ya que el contrato a término fijo se prorrogó tres veces hasta el 16 de febrero de 2013; de esta fecha inicia la prórroga por término de un año hasta el 16 de febrero de 2014, art 46 del CST. El actor laboró hasta el 14 de diciembre de 2014, faltando 02 meses para finalizar el contrato a término fijo.

2.1. PRETENSIONES

2.3.1 Que se declare que entre ALMACENES ÉXITO S.A. y el señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS, existió un contrato laboral a término fijo, el cual terminó por despido indirecto, imputable al empleador.

2.3.2 Que se declare que ALMACENES ÉXITO S.A. omitió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social al aceptar carta de despido indirecto al señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS.

2.3.3 Que se declare que el actor gozaba de debilidad manifiesta producto de los dos accidentes laborales, al momento del despido indirecto.

2.3.4 Que se declare que el actor tiene derecho a la sanción de 180 días de salarios, como se argumentan en los fundamentos de derecho.

2.3.5 Que se declare que el actor debe recibir la indemnización por despido injustificado.

2.3.6 El actor solicitó indemnización por falta de pago respecto a los salarios faltantes para terminar el vínculo laboral.

2.3.7 Que se ordene a ALMACENES ÉXITO S.A., informar el accidente del 28 de noviembre de 2012, y se le dé el respectivo trámite ante la ARL.

2.3.8 Que se imponga multa de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales a ALMACENES ÉXITO S.A., por la no presentación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo.

2.3.9 Que la empresa demandada debe pagar a mi protegido la suma de dinero correspondiente a lo regulado por los artículos 2 al 18 de la ley 776 de 2002, y demás concordantes del código laboral, previo examen de calificación por parte de la junta médica regional de invalidez.

2.3.10 Que la empresa demandada debe rehabilitar físicamente según los criterios Médicos al señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS.

2.3.11 Que como la empresa ALMACENES ÉXITO S.A., aceptó la renuncia del actor sin previo consentimiento del Ministerio del Trabajo y la Protección social, el señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS, en estado de debilidad manifiesta, se le debe garantizar su estabilidad laboral por lo que solicito señor juez que se reinstale a su lugar de trabajo.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

La parte demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda debido a que lo manifestado carece de total asidero factico, probatorio y jurídico, ya que entre el señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS y ALMACENES ÉXITO S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual terminó por renuncia voluntaria del trabajador, el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la demandada terminó con ocasión de la renuncia voluntaria presentada por el demandante el día 10 de diciembre del año 2014, la cual fue aceptada el día 11 del mismo mes y año. ALMACENES ÉXITO S.A. no tenía obligación alguna de acudir ante el Ministerio del Trabajo; siempre ha cumplido con sus obligaciones como empleadora, garantizando y velando por todos los derechos de sus trabajadores. Además, que la demandada cumplió en vigencia de la relación laboral con el demandante, todas y cada una de sus obligaciones como empleador.

La demandada aclara que el contrato laboral celebrado entre el demandante y la demandada era a término indefinido y que se cumplió con afiliarse al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, y cumplir con cada una de las obligaciones que como empleador le correspondía y pagar oportunamente los aportes, en aras de garantizar y cubrir cualquier contingencia que se pudiese presentar. Además, es preciso aclarar que el señor Lizarazo Vargas jamás sufrió accidente de trabajo en la fecha que menciona, es decir, 28 de noviembre de 2012.

Solicitaron que se absuelva de todas las pretensiones de la demanda que impliquen condena alguna, en caso contrario sean declaradas probadas las excepciones perentorias.

Propone como excepciones de mérito las siguientes: *“Falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, pago, prescripción y buena fe”*.

2.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 Se declaró probada la existencia del contrato de trabajo, entre el trabajador, NÉSTOR LIZARAZO VARGAS y ALMACENES ÉXITO SA, como empleadora.

2.5.2 Se declararon probadas las excepciones propuestas, conforme a lo analizado.

2.6. PROBLEMAS JURIDICOS ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

“Si el demandante sufrió un accidente de trabajo el 28 de noviembre de 2012 y cuáles son sus consecuencias jurídicas.

Si la empresa omitió informarlo o reportó a la ARL. En caso negativo, que consecuencias jurídicas se deriva de ello.

Si el demandante probó los hechos en los que sustenta el auto despido.

Si la demandada acogió las recomendaciones en materia de salud ocupacional para el puesto de trabajo que cobija al demandante, emitida por salud total EPS y el centro integral de columna como obra en los folios 98 a 107.

Si proceden las pretensiones de la demanda por reinstalación, pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones compatibles con la continuidad del contrato y cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, inclusive la indemnización de la Ley 361 del 97 por los 180 y si procede o no la indemnización por despido sin justa causa.

Si procede ordenar a la demandada para que subsane la omisión de reporte del accidente de trabajo.

Si procede la multa por 200 SMLMV que se solicita en la pretensión octava.

Si la empleadora estaba obligada acudir al ministerio de la protección social para poder finalizar la relación laboral”.

Para el juzgado el demandante si acreditó el contrato de trabajo, pero no probó que hubiese sido despedido por los hechos en que motivo su carta de auto despido, tampoco se probó el accidente de trabajo, en consecuencia, el juzgado absolvió a la demandada y declaró probadas las excepciones propuestas por la accionada.

Menciona el juzgado que en cuanto a la existencia del accidente de trabajo del 28 de noviembre de 2012, se revisaron las pruebas aportadas tales como epicrisis, historias clínicas, examen diagnósticos no encontró el juzgado constancia que la EPS o la ARL que el trabajador hubiese sufrido un accidente de trabajo, tampoco que se hubiese negado a prestarle los servicios al demandante y si eso hubiera pasado la controversia seria entre el demandante y la gestora del sistema de seguridad social mas no con el empleador ya que el solo responde con la afiliación y el pago de esta.

El demandante busco acreditar con los testigos que el accidente trabajo si sucedió, pero los testigos para el juzgado no merecen mayor credibilidad por tanto las patologías que padece el actor tienen un origen muy anterior a la fecha en que se busca ubicar el accidente de trabajo, más que ellos expresaron que no apreciaron el accidente de trabajo y que solo al llegar al lugar donde estaba el demandante lo encontraron quejándose de dolores en la columna.

No es cierto que lo ocurrido por el presunto accidente de trabajo ocasionó las diferentes patologías que el demandante padece, si no se demuestra el accidente de trabajo la empleadora no tiene que informar a la gestora del sistema de seguridad social porque no se puede informar lo inexistente.

En cuanto a la atención de salud para el juzgado es claro que antes de la fecha del supuesto accidente ya el demandante padecía las patologías que dice que origino ese suceso, como consta a fl 33, 34, 39,42, 43, 46, 47,49, 51, 57 es decir que no es cierto que el demandante como lo dice en la carta de auto despido hubiese sido abandonado a su suerte porque aparecen múltiples atenciones en los años 2012, 2013 y 2014, las patologías del actor no son producto de unas lecciones traumáticas y esas patologías tienen un origen general y son producto de un proceso degenerativo.

Por todo el juzgado encontró acertado el dictamen dictado por la junta de calificación del magdalena en cuanto determinó que el origen o perdida de la capacidad laboral según fl. 289 realizado mucho después de su renuncia, concluyó que el origen de las patologías no son de origen profesional y su fecha de estructuración fue el 8 de febrero de 2014 sin relación con el presunto accidente, como no se prueba el accidente de trabajo no debió reportarse el accidente y no debía adelantarse ningún trámite ante el ministerio del trabajo para aceptar la renuncia del trabajador.

Del despido indirecto mencionó el juzgado que en base al artículo 62 del CST, subrogado por el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1995, párrafo, establece: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el*

momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”, lo que hace que solamente son discutibles los hechos, que fueron expuestos en la carta que pone fin al contrato de trabajo, que obran a fl 92.

Como no se probó el accidente de trabajo obvio es que no debía reportarse a la ARL, la situación del trabajador no tiene relación con accidente pues las patologías que tiene no se produjeron con accidentes laborales, el trabajador siempre estuvo afiliado al sistema integral de seguridad social lo que le garantizaba la atención de sus patologías con la EPS y la ARL por riesgos ordinario o profesionales, no existe prueba que se hubiese negado la prestación de servicios asistenciales o prestaciones económicas por la EPS o ARL, así las cosas el contrato no termino por causas atribuibles a la empleadora, la terminación se dio en los términos del art 5 literal b de la ley 50 del 90 que subrogó el art 61 del CST por lo que se negaron las pretensiones. Por sustracción de materia el resto de las pretensiones también fueron negadas y las excepciones de falta causa para pedir, cobro de lo debido, pago y buena fe fueron declaradas probadas.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN

Puntos en los que no estuvo de acuerdo con la sentencia la parte demandante:

- ✓ No está de acuerdo con la sentencia, toda vez que si existió discriminación que conllevó al despido indirecto y el accidente del trabajo del 28 de noviembre de 2012.
- ✓ Solicita se condene a el despido indirecto del trabajador que obra a fl. 92 y se tipifica el numeral 5 del art 57 del CST.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Se corrió traslado para presentar alegatos de conclusión la parte recurrente a través de auto de fecha del 1° de marzo de 2022, notificado por estado N°32 del 3 de marzo de 2022 y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 16 de marzo de 2022, la parte demandada hizo uso de este derecho en el término estipulado.

2.8.1 DEL RECURRENTE NÉSTOR LIZARAZO VARGAS

Es de tener en cuenta que en el presente proceso se fundamentó principalmente en las pruebas testimoniales, historial clínico, que no se tuvo en cuenta el dictamen de la JRCI, lo que claramente denota una deficiente apreciación de las pruebas aportadas al proceso. En el que se puede establecer que el señor NÉSTOR LIZARAZO VARGAS quedó con afectaciones serias a su salud, en ejercicio de un contrato de trabajo y en el que no existió responsable que indemnizara las afectaciones y consecuencias como nexos causales de debilidad manifiesta que

ostentaba, tal como consta en el expediente en las pruebas declarativas de literatura médica del historial clínico y las recomendaciones de salud total IPS.

Aunado a lo anterior en su escrito de renuncia del folio 92, se observa situaciones que exigen por parte de este Tribunal examinar las pruebas en su conjunto para determinar que efectivamente las pretensiones de despido indirecto; la existencia y configuración de los requisitos de debilidad manifiesta; despido injusto y las indemnizaciones por estos conceptos se tornan reales dentro del campo moderno del derecho laboral.

Es de tener en cuenta que es obligación del empleador, talento humano, realizar el respectivo reporte ante la ARL, que al momento de presentarse un accidente laboral (leve, grave o mortal) esta es quien deberá reportar el accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales ARL, dentro de los 2 días siguientes al evento, tal y como lo plantea el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994. Carga que no es del trabajador.

2.8.2 DEL NO RECORRENTE ALMACENES ÉXITO S.A.

Se corrió traslado para presentar alegatos de conclusión la parte no recurrente a través de auto de fecha del 18 de marzo de 2022, notificado por estado N°42 del 22 de marzo de 2022 y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 4 de abril de 2022, la parte demandante hizo uso de este derecho en el término estipulado así:

La parte demandada solicitó que se confirme en su totalidad la decisión adoptada mediante audiencia virtual de fecha 28 de mayo del 2020, por el Juez Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante lo cual se absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la parte actora.

La demandada se ha caracterizado por cumplir a cabalidad con todas sus obligaciones y las estipulaciones legales que regulan los contratos laborales, tal como está demostrado en el acervo probatorio que reposa en el expediente y analizado en su momento por el a quo, la terminación del contrato laboral suscrito entre el demandante y la demandada obedeció a la renuncia del trabajador cancelándosele a la terminación del contrato todos y cada uno de los emolumentos debidos a dicha fecha.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del CPTSS.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO.

Los problemas jurídicos para abordar por esta sala son los siguientes:

¿Se acreditó en el plenario el accidente laboral de fecha del 28 de noviembre del 2012?

¿Incurrió el empleador en trato discriminatorio que conllevó al despido indirecto deprecado por el actor?

¿Existió el despido indirecto que el demandante alega? En caso afirmativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización solicitada?

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema jurídico serán los siguientes:

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 57. obligaciones especiales del empleador:

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

Artículo 62. terminación del contrato por justa causa. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

B). Por parte del trabajador:

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 El incumplimiento debe ser sistemático (Sala de Casación Laboral, SL5667-2018, Rad No. 55480, sentencia del 11 de diciembre de 2018 MP Dra. DOLLY AMPARO CAGUASANGO)

“Ahora, frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:

[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inexecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir"-se resalta”.

3.4.1.2 Despido indirecto (Sala de Casación Laboral, SL666-2019, Rad No. 55526, sentencia del 6 de marzo de 2019 MP Dra. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO)

“En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:

*El despido indirecto o auto despido 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***

*Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...)” **(negrilla y subrayado por esta Sala)**”.*

3.4.1.3 Indemnización por despido indirecto (Sala de Casación Laboral, SL4691-2018, Rad No. 42919, sentencia del 10 de octubre de 2018 MP Dr. GERARDO BOTERO ZULUAGA)

“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron”.

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene que en el presente proceso el actor pretende que se declare que existió un contrato laboral a término fijo, el cual terminó por despido indirecto, imputable al empleador, entre otras pretensiones.

En contra prestación de lo dicho por el actor, la demanda ALMACENES ÉXITO S.A., manifestó que lo pretendido por el demandante carece de total asidero fáctico, probatorio y jurídico, por cuanto entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual terminó por renuncia voluntaria del trabajador, pues la accionada siempre ha cumplido con sus obligaciones como empleadora, garantizando y velando por todos los derechos de sus trabajadores.

Por su parte el Juzgado de primera instancia procedió a negar todas las pretensiones de la demanda, declarando probadas las excepciones propuestas.

procede a resolver esta Magistratura el primer problema jurídico que atañe esta sentencia es el siguiente:

¿Se acreditó en el plenario el accidente laboral de fecha del 28 de noviembre del 2012?

Para desatar el problema jurídico planteado respecto de la existencia del accidente de trabajo aludido por la parte actora, esta Sala ha revisado las pruebas allegadas en el expediente digital encontrando lo siguiente:

- ✓ Las historias clínicas del actor obrantes a fl 12 a 58.
- ✓ Recomendaciones laborales de medicina laboral para el desarrollo de las funciones del actor obrantes a fl 98 y 107.
- ✓ En el dictamen del 19 de junio de 2019 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez Del Magdalena obrante a se estableció que su origen no fue un accidente de trabajo y que el porcentaje de PCL corresponde al 16,70%. fl. 289 a 293
- ✓ Los testimonios presentados por el señor Víctor Peñaloza y el señor José Lamberto manifestaron que no estuvieron en el momento en que sucedió el supuesto accidente si no que el actor les contó lo sucedido, ósea que son testigos de oídas mas no testigos de vista que hayan presenciado el supuesto accidente.

De lo expuesto se desprende historias del actor, que contienen reportes de atenciones médicas relacionadas con problemas lumbares, patologías consideradas enfermedad general y un accidente de trabajo del 6 de octubre de 2016 el cual fue reportado a la ARL por la demandada. sin embargo, no se puede establecer algún suceso de trabajo acaecido el 28 de noviembre de 2012. De igual forma, en las recomendaciones de medicina laboral, respecto del demandante en cuanto a sus funciones, no se hace alguna aclaración o referencia sobre algún accidente laboral, para esas fechas. Finalmente, de la prueba testimonial tampoco se desprende la ocurrencia de tal hecho a testigos de oídas que no permiten conllevar sin asomo de duda a la existencia del accidente ya referido por el actor.

Así las cosas, de acuerdo al material probatorio antes mencionado, para esta Sala no se logró encontrar ningún medio de convicción que permita establecer que el

trabajador hubiese sufrido un accidente de trabajo el 28 de noviembre de 2012 como lo señala en el fundamento fáctico. Por tanto, le asiste razón al juez de primera instancia en cuanto a este punto.

¿Incurrió el empleador en trato discriminatorio que conllevó al despido indirecto deprecado por el actor?

Para resolver el problema jurídico planteado, se vislumbra el siguiente material probatorio:

- ✓ Carta de renuncia irrevocable suscrita por el actor y dirigida a la demanda ALMACENES ÉXITO S.A. que obra a fl 92 del expediente digital.
- ✓ Aceptación de renuncia de fecha 11 de diciembre de 2014, suscrita por el Jefe de Recursos Humanos de ALMACENES ÉXITO S.A.(fl.93)

De lo anterior se colige que existió una renuncia voluntaria por parte del trabajador, aduciendo en resumen que la misma obedecía a su estado de salud por el supuesto accidente acaecido el 28 de noviembre de 2012. Seguidamente se advierte que la renuncia elevada fue aceptada controvirtiendo la demandada las causales advertidas por el trabajador.

Primero hay que mencionar que la doctrina laboral ha definido el despido indirecto, como la renuncia que presenta el trabajador en razón a causas imputables al empleador, por lo que la renuncia a pesar de ser voluntaria no se considera espontánea y libre sino obligada, por las circunstancias en que lo ha puesto el empleador, debido al incumplimiento constante y sistemático de sus obligaciones.

Para que se configure el despido indirecto se deben cumplir ciertos requisitos que el trabajador debe acreditar, primero, el incumplimiento debe ser sistemático, el artículo 62 del código sustantivo del trabajo señala las justas causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo, y en el numeral 6 del literal b de dicho artículo se establece: *“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.”*

Además, el trabajador debe indicar la causa por la que renuncia, es decir, que el trabajador debe indicar al empleador las razones o causas por las que renuncia; si no lo hace no puede alegarlas posteriormente y no se configura el despido indirecto.

Por lo anterior resulta de suma importancia que el trabajador, presente una carta de renuncia motivada, en la que se presenten las causas por las cuales se renuncia de forma clara, precisa e inequívoca y es por esto que, cuando por vía judicial se solicita la indemnización por despido indirecto, la carga de la prueba de esta le corresponde al trabajador que lo alega.

También hay que tener en cuenta que para que esta modalidad de despido produzca los efectos que la ley ha previsto para ello, es necesario que el mismo obedezca a motivos objetivamente graves, capaces de dar al traste con el contrato; es decir, que no es cualquier motivo el que puede invocarse. Y para no dejar al capricho del trabajador la calificación de esos motivos, la norma sustantiva ha hecho un listado de éstos, los cuales están relacionados en la parte b) del artículo 62 del CST, como ya se ha mencionado anteriormente, pero la ley ha ido más allá y ha previsto que además de esos motivos definidos por ella, las partes puedan de común acuerdo establecer otros, a condición de que se consagren en el contrato de trabajo, en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo, en el pacto colectivo y entre otras.

Todo lo anterior representa que el trabajador que pretenda “auto despedirse” deberá previamente verificar que el motivo o los motivos que se propone invocar como fundamento de su decisión estén consagrado en la ley o en el contrato de trabajo, en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo, etc., como justas causas de terminación del contrato de trabajo, pues él no puede erigir en justa causa una conducta del empleador no consagrada como tal en la ley o en dichos convenios.

De modo que, si el trabajador se equivoca al hacer esa constatación y termina aduciendo como causal de terminación del contrato una o varias causales distintas de las establecidas en la forma ya dicha, fracasará en su empeño de obtener la declaratoria del despido indirecto y las posibles condenas que se deriven de ella, en base al artículo 62 del CST, subrogado por el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1995, según lo establecido en el párrafo solo se debe tener en cuenta los hechos que llevaron al trabajador presentar la renuncia, en este caso se presenta lo anteriormente mencionado, el actor pretende que se le conceda el despido indirecto basándose en los hechos que dejó estipulados en su carta de renuncia como en el caso que nos ocupa, donde menciona que se vio obligado a renunciar por el estado de salud que padece por culpa de un accidente de trabajo que sufrió el 28 de noviembre de 2012, el cual la empresa omitió reportar ante la ARL y no le prestan los servicios médicos ni la EPS como tampoco la ARL y que se encuentra cansado del maltrato que recibe como trabajador de ALMACENES ÉXITO S.A, esos fueron los argumentos en que se basó el actor para presentar su carta de renuncia y dichos argumentos son los que se han tomado por esta Sala para hacer el debido estudio de si hubo o no un despido indirecto por lo cual es preciso decir que no se encuentra acreditado dicho despido debido a que como se resolvió en el primer problema jurídico no logró probar la parte demandante el supuesto accidente de trabajo que alega y es el hecho en el que se fundamenta su renuncia.

Es menester recalcar que demandante de manera libre y voluntaria decidió

presentar renuncia motivada en supuestos de hecho que no se probaron en el transcurso del proceso, como lo fue el supuesto accidente de trabajo ocurrido el 28 de noviembre de 2012 y la falta de atención médica, debido a que en las pruebas allegadas al proceso se observa que el actor si recibió atención medica durante los años que laboró para la demandada esto conforme a las historias clínicas aportadas, que demostraron que su acceso a los servicios de salud no fueron negados. Igualmente, no se evidencia prueba que soporte que una vez el contrato de trabajo se dio por terminado, el actor se encontrara en estado de incapacidad o algún dictamen que se refiriera sobre su pérdida de capacidad laboral.

Por todo lo anterior esta Magistratura considera que los hechos citados en la carta de renuncia no fueron los determinantes para ponerle fin al contrato de trabajo, desvirtuándose que hubo un acto discriminatorio por parte de la demandada que condujeran al demandante a la terminación del contrato de trabajo; situación que es suficiente, para negar que haya existido un despido indirecto del que se duele el actor. En razón a ello la decisión adoptada por el *a-quo* fue correcta.

Ahora bien, se pasará a resolver el último problema que consiste en determinar:

¿Incurrió el empleador en la falta contenida en el numeral 5 del art 57 del CST?

Se duele el demandante en su recurso de apelación que el despido indirecto que se presenta en este caso es por el motivo que se encuentra tipificado en el numeral 5 del art 57 del CST.

Por lo anterior, conviene traer a colación la norma que indica el actor fue incumplida por parte del empleador que reza:

“Obligaciones del empleador. Art 57. Son obligaciones especiales del empleador

(...) 5ª) Guardar absoluto respecto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. (...)”

Como se indicó en la resolución del problema jurídico anterior, se tiene que el demandante de manera libre y voluntaria decidió presentar renuncia motivada en supuestos de hecho que no se probaron en el transcurso del proceso, y relacionados con un presunto accidente ocurrido el 28 de noviembre de 2012.

De acuerdo a las pruebas allegadas al dossier no se advierte que el empleador halla incurrido en violaciones a la dignidad del trabajador, creencias o sentimientos. No existe prueba fehaciente que permita inferir tal situación y encuentra esta Sala que todo el fundamento fáctico versa sobre un accidente no sobre situaciones personales del actor por tanto el fundamento del recurso no es coherente como lo planteado en el transcurso del proceso, ni fue objeto de discusión.

Por todas las razones anteriormente expuestas y al no encontrar algún tipo de error en la sentencia de primera instancia y al ver que la sentencia fue en derecho, procederá este Despacho a confirmar la sentencia de primera instancia donde se absolvió a la demanda y se declararon probadas las excepciones.

Por último, conforme al escrito presentado por el Honorable Magistrado Dr. **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** en el que manifiesta su impedimento para conocer el presente proceso a la luz de lo estatuido en el numeral 2° del artículo 141 del CGP aplicable en materia laboral por remisión normativa, éste se aceptará por encontrarse debidamente configurado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 28 de mayo de 2020 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar dentro del proceso ordinario laboral promovido por NÉSTOR LIZARAZO VARGAS contra ALMACENES ÉXITO S.A.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020
Art 28; Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO
(COM IMPEDIMENTO)**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO**