



Ordinario: SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS C/: EFICACIA S.A.  
Radicación N°76001-31-05-010-2014-00573-01 Juez 10° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veinticuatro (24) de Febrero de dos mil veintitrés (2023), hora 04:00 p.m.

## ACTA No.010

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en Sala, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 , conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14- 01- 2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20- 43 de junio 22, 11623 de agosto 28 de 2020, PCSJA20- 11632 de 2020, CSJVAA21- 31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21- 70 del 24 de agosto de 2021, Resolución 666 de 28 de abril de 2022 y Ley 2213 de 2022 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la notificación, publicidad virtual y remisión al enlace de la Rama Judicial link de sentencia escritural virtual del Despacho,

## SENTENCIA No.2738

La extrabajadora **SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS** convoca a la demandada, para que la jurisdicción declare y condene a:

### PETICIÓN PRINCIPAL

1. Que SE DECLARE, que entre la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS, identificada con cédula número 29.683.736 expedida en Palmira- Valle, existió una relación laboral desde el primero (01) de febrero de dos mil once (2011) Hasta el 30 de septiembre de 2011, con EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y prestaba sus servicios para la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9.
2. Que SE DECLARE, que entre la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS y la empresa EFICACIA S.A existió contrato de trabajo, el cual terminó por culpa del empleador al NO ACATAR LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS y reubicarla después del accidente de trabajo que ella sufrió el 26 de marzo del 2011.
3. Que a consecuencia de lo anterior SE DECLARE ineficaz e ilegal la decisión adoptada de la terminación del contrato de trabajo entre la Sra. SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS y la empresa EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7 y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. identificada con el Nit.900.092.385-9
4. Se ORDENE EL REINTEGRO LABORAL de mi mandante a la Empresa EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, al mismo cargo o a su equivalente, teniendo en cuenta las restricciones laborales efectuadas e impartidas por la ARP Colpatría, sin que para ello sea desmejorado su salario y sus condiciones de higiene, seguridad, y salud ocupacional.
5. Se DECRETE Y CONDENE A PAGAR a EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS el pago de los salarios dejados de percibir desde el 01 de octubre de 2011, hasta la fecha en que se dirima el litigio.
6. Se DECRETE Y CONDENE A PAGAR a EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 01 de octubre de 2011, hasta la fecha en que se dirime el litigio.

7. Que se DECRETE Y CONDENE A PAGAR a EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS la indexación laboral en aquellos rubros que por Ley tenga aplicación de conformidad con el Decreto 1748 de 1995, Art. 11.

8. Que se DECRETE Y CONDENE A PAGAR a EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS, los aportes obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensión y Riesgos Profesionales, directamente a las entidades donde se encontraba cotizando mi Mandante, desde el 01 de octubre de 2011 hasta la fecha en que se dirime el litigio, teniendo como base el IBC de acuerdo a los salarios devengados.

9. Que se DECRETE Y CONDENE A PAGAR a EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS, por perjuicios MORALES Y LOS DAÑOS EN LA VIDA DE RELACIÓN, por el accidente de trabajo de violación por la suma de cien salarios mínimos legales vigentes al momento del pago por cada una de ellas.

10. Que los demandados EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, deben ser condenados igualmente al pago de las costas procesales y agencias en derecho del presente proceso.

11. Condenar los demandados EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9, con base en las facultades extra y ultra petita que usted tiene, a pagar al demandante todo aquello que resulte probado dentro del proceso.

12. Que el demandado debe ser condenado igualmente al pago de las costas procesales y agencias en derecho del presente proceso.

13. Condenar al demandado con base en las facultades extra y ultra petita que usted tiene, a pagar al demandante todo aquello que resulte probado dentro del proceso.

#### PETICIÓN SECUNDARIA

Respetuosamente le solicito al señor Juez que en el evento de no ser reconocido el reintegro solicitado en la petición principal, se proceda a RECONOCER Y CONDENAR en las siguientes pretensiones a los demandados EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7, y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., identificada con el Nit.900.092.385-9:

14. Se condene a pagar a la empresa EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7 la diferencia que quedo pendiente de pagarle a la Sra. SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS en la liquidación del contrato de trabajo por haber utilizado mal salario base de liquidación, de los siguientes rubros salariales:

a. Salario 16 al 30 de sept/2011  
 $\$535.600 \text{ SMMLV} \times 15 / 30 = \$267.800 - \text{Vr. Pagado } \$232.093$  ✓  
Saldo pendiente por pagar .....\$35.707

b. Auxilio de Transporte del 16 al 30 de Sept/2011  
 $\$63.600 \times 15 / 30 = \$31.800$  ✓  
Saldo pendiente por pagar .....\$31.800

15. Se condene a pagar a la empresa EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7 la diferencia que quedo pendiente de pagarle a la Sra. SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS en la liquidación del contrato de trabajo por haber utilizado mal salario base de liquidación, de los siguientes rubros prestacionales:

a. Cesantías  
Salario \$535.600 + Aux. Transp. \$63.600 + Comisiones Prestac. \$963.700

240 días x \$1.562.900 / 360 días = \$1.041.933 Menos Vr. Pagado \$786.884  
Saldo pendiente por pagar .....\$255.049

b. Intereses s/Cesant.

\$1.041.933 x 12% x 240 días / 360 = \$83.355 Menos Vr. Pagado \$63.738  
Saldo pendiente por pagar .....\$19.617

c. Prima de Servicios

Salario \$535.600 + Aux. Transp. \$63.600 + Comisiones Prestac. \$963.700  
90 días X \$1.562.900 /360 días = \$390.725 Menos Vr. Pagado \$299.876  
Saldo pendiente por pagar .....\$90.849

16. Se condene a pagar a la empresa EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7 la diferencia que quedo pendiente de pagarle a la Sra. SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS en la liquidación del contrato de trabajo por haber utilizado mal salario base de liquidación, de las Vacaciones definitivas

\$535.600 + \$963.700 = \$1.499.300  
\$1.499.300 X 240 / 720 = \$499.767 Menos Vr. Pagado \$384.663  
Saldo pendiente por pagar .....\$115.104

17. Se condene a pagar a la empresa EFICACIA S.A., identificada con el Nit. 800.137.960-7 la diferencia que quedo pendiente de pagarle a la Sra. SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS, pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., modificado por el Art. 29 de la Ley 789/2002, por no haber pagado en debida forma la liquidación de horas extras, la liquidación de las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social de mi representado; suma contada desde la fecha de terminación de su contrato individual de trabajo 24 de Diciembre de 2010, que hasta la fecha de presentación de la demanda equivale a \$15.481.200 (810 días) días multiplicados por el valor de un día de salario por cada día de retardo, y por las sumas adicionales resultantes hasta cuando el pago se verifique.
18. Que el demandado debe ser condenado igualmente al pago de las costas procesales y agencias en derecho del presente proceso.
19. Condenar al demandado con base en las facultades extra y ultra petita que usted tiene, a pagar al demandante todo aquello que resulte probado dentro del proceso.

Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposición, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes protagonistas de la relación sustancial laboral, y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la sentencia condenatoria No. 167 del 25/06/2019 que dispuso:

PRIMERO: Declarar no probada las excepciones formuladas por las demandada

SEGUNDO: DECLARAR que entre la señora SANDRA LORENA MUÑOZ y la empresa EFICACIA S.A. se surtió un contrato de trabajo entre el 01 de febrero y el 30 de septiembre de 2011, con una asignación salarial equivalente al salario minino mensual legal vigente.

TERCERO: DECLARAR que la señor SANDRA LORENA MUÑOZ fue sujeto de despido indirecto por causa imputable al empleador EFICACIA S.A.

CUARTO: CONDENAR a EFICACIA S.A. pagar a favor der la señora SANDRA LORENA MUÑOZ la suma de \$35.168.418 pesos, a manera de indemnización por despido indirecto, correspondientes al tiempo restante de duración del contrato por obra o labor de la demandante que va desde el 01 de octubre de 2011, fecha de la renuncia al 31 de diciembre de 2013, fecha de terminación de la labor.

QUINTO: CONDENAR a EFICACIA S.A. a pagar a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ los siguientes valores

- Diferencia de salarios dejados de cancelar desde el 16 al 30 de septiembre de 2011. La suma de \$35.707 pesos
- Diferencia de auxilio de transporte entre el 16 y el 30 de septiembre de 2011 la suma de 31.800 pesos

- Diferencia por cesantías causadas desde el 01 de febrero al 30 de septiembre de 2011 la suma de \$123.872
- Diferencia por intereses a las cesantías del 01 de febrero al 30 de septiembre de 2011 la suma de \$9.077
- Diferencia por prima causadas del 01 de febrero al 30 de septiembre de 2011 la suma de \$41.658 pesos
- Diferencia por vacaciones causadas del 01 de febrero al 30 de septiembre 2011 la suma de \$49.515 pesos

SEXTO: CONDENAR a EFICACIA S.A. a pagar en favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ intereses de mora a la tasa máxima de crédito de libre asignación sobre las diferencias aquí reconocidas por salarios dejados de cancelar, cesantías y primas, desde el 01 de octubre de 2013, y hasta cuando se verifique su pago de dichos derechos laborales.

SEPTIMO: CONDENAR a EFICACIA S.A. a pagar a favor de la señora SANDRA LORENA MUÑOZ la suma de \$10.000.000 pesos por perjuicios morales

OCTAVO: ORDENAR a la demandada que de las sumas correspondientes a la indexación por despido, diferencia vacaciones, diferencia intereses de cesantías, y perjuicios morales le sean pagado a la demandante debidamente indexados entre la fecha que debieron pagarse y aquella que se le pague a su beneficiario

NOVENO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda

DECIMO: CONDENAR en costas a la demandada, las que deberán liquidarse por secretaria debiéndose incluir la suma de \$5.000.000 pesos por concepto de agencias en derecho a favor de la parte demandante

Remitido en apelación por ambas partes.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS EN II INSTANCIA:

**I.- LIMITES APELACION DEMANDANTE.** Sustenta en que: *La abogada de eficacia en el poder que está aportando no está autenticado y no tiene autorización para presentar recurso de apelación.*

*Se probó que el despido que tiene por esa razón debe prosperar las pretensiones que se pidieron que se declarara ineficaz e ilegal la decisión adoptada de terminación del contrato y se le pagaran los salarios dejados de percibir desde el momento en que se terminó la relación laboral el 01/10/2011 a fecha del pago, teniendo en cuenta que de la lectura de la sentencia que EFICACIA tenía un seguro con UNE, por cualquier demanda laboral que prestara hasta el 30/06/2016. (Audio t.t. 54:54)*

**II.- LIMITES APELACIÓN EFICACIA S.A.:** Sustenta en que: *“Dentro de las pruebas recaudadas, especialmente del interrogatorio se tiene que ella presentó la renuncia de manera simple y que los motivos no fueron comprobados que fueron en el momento de su renuncia, se basa en la declaración de ALVARO FERNANDO ANDRADE quien presentó declaración autenticada por notario y que no fue controvertida por la demandada en audiencia, por lo tanto no tiene el valor para demostrar que en este momento los motivos que aduce el demandante*

*Por otro lado, al no estar demostrado el despido indirecto, el derecho a la indemnización, tampoco proceden los perjuicios morales, toda vez que a la terminación del contrato es la indemnización la que cubre cualquier perjuicio con ocasión al contrato de trabajo, por su parte EFICACIA demostró que capacitó, el dio la inducción a la demandante con respecto a la prestación del servicio y que no quedó acreditado que hubiera presentado debidamente o que hubiera notificado recomendación alguna reubicación a la demandada, por lo tanto, queda acreditado que la actora cumplió con toda la obligación necesaria para procurar la protección de la trabajadora y que no dio orden alguna que pudiera lesionar su integridad o dignidad o desconocer sus derechos como trabajadora.*

*En cuanto a las diferencias salariales y prestaciones sociales quedan acreditados con los documentos presentados, comprobantes de nómina que fue proporcionado a la prestación del servicio de la demandante, por ende, no se le adeuda nada y se le pagó completo oportunamente a la finalización del contrato de trabajo que fue por renuncia simple y voluntaria.*

*Que no hay lugar a la sanción moratoria alguna o indexación de condenas porque la demandada cumplió con toda su obligación y ha actuado de buena fe en la vigencia del contrato. (AUDIO T.T. 56:10)*

Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> con la demanda y las pretensiones de esta, de la sentencia, de la lectura de la sustentación de los recursos de apelaciones teniendo como problemas jurídicos:

**1.** Determinar si el escrito de sustitución de poder realizado por la pasiva debe ser autenticado ante notario y si dicho documentos debe contener facultad expresa para presentar recurso de apelación.

**2.** Consiste en determinar si es procedente ordenar el pago de salarios dejados de pagar hasta el 30/06/2016, a título de indemnización por despido injusto condenados por el a-quo haciendo uso de sus facultades extra petita, como lo pretende la actora.

**3.** Consiste en determinar si la renuncia presentada por la actora fue presentada de manera voluntaria o por el contrario si existieron circunstancias externas que llevaron a que ella tomara tal decisión, configurándose un posible despido indirecto.

**4.** Determinar si se encuentran demostrados los perjuicios morales a que condenó el a-quo.

**5.** Si hay lugar al pago de diferencias salariales y prestaciones sociales a la actora.

**6.** Por último, determinar si existió buena fe por parte de la demandada al pagar salarios y prestaciones sociales a la actora, para reconocer o no la sanción moratoria contemplada en el art. 65 del CST.

El a quo accedió a las pretensiones de la actora, considerando que: *“No fue allegada misiva de renuncia, como tampoco prueba escrita de invocación de causal alguna el despido imputable al empleador (despido indirecto), es decir, que no obra documento que soporte la renuncia del trabajador, de las pruebas testimoniales recepcionadas se concluye que de la presión ejercida por la pasiva a la actora para que desarrollara la labor contratada, para lo cual no se encontraba en capacidad psicológica, ni física para hacerlo, esa información que fue remitida al supervisor vía correo electrónico con destino a Eficacia S.A., luego se advierte que la empresa tuvo conocimiento de la causa de renuncia de la trabajadora que no fue otra de la omisión y negativa de la empresa demandada de reubicar a la actora en una labor distinta a la que tuviera que visitar los clientes en razón al accidente de trabajo sufrido.*

*Revisado el contrato de trabajo suscrito entre EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y EFICACIA S.A. el 28/12/2007 por un periodo inicial de 24 meses y hasta por dos prórrogas iguales del mismo periodo, desde el 01/01/2008 hasta el 31/12/2009, la primera prórroga se dio desde el 01/01/2010 al 31/12/2011 y la segunda prórroga se dio desde el 01/01/2011 al 31/12/2013, lo que se verifica con la póliza No. 01GU030677 del 28/12/2012 (f.214), con la asegurada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.*

*Que el contrato celebrado entre las partes es un contrato por duración de obra o labor contratada, que fue prestando los servicios a la empresa UNE EPM a través de EFICACIA desde el 01/02/2011, por lo que, se condenará a la indemnización por despido indirecto por el término de duración acreditado en el plenario del contrato de servicio que tenía EFICACIA S.A. y UNE EPM que corresponde al 01/10/2011 al 31/12/2013, entendiéndose las prórrogas que se podían dar del citado contrato de prestación de servicios entre EFICACIA S.A. y UNE EPM.*

*La indemnización por despido indirecto arroja la suma de \$35.168.418.*

*Diferencias de salarios dejados de cancelar, se tiene que debe pagársele a la trabajadora las horas extras, recargos dominicales y festivos a que hubiese causado con ocasión al contrato, la liquidación del contrato ser advierte que al septiembre de 2011 le fueron canceladas 104 horas laboradas, empero, ante no estipularse nada en el contrato de trabajo de qué horario se desarrollaría, la jornada queda supeditada al art. 161 del CST, es decir, a la demandante debieron liquidarse 120 horas y no 104 horas, laboradas correspondientes a 15 días de ejecución del contrato, como quiera que quedó a disposición de la empresa, como quiera que cumplió funciones conexas a las contratadas, incluso contaba con orden médica de reubicación, como quiera que en la liquidación de nómina no se vislumbra el auxilio de transporte que venía siendo cancelado en las demás mensualidades, siendo además el pago de esta prestación el compromiso del empleador, se procede a liquidar los salarios así:*

*Del 16 al 30/09/2011 auxilio de transporte total cancelado a la demandante \$232.093 mínimo, se le debió pagar a la actora \$267.800, existiendo una diferencia de \$35.707, en cuanto al auxilio de transporte una diferencia de \$31.800, reliquidando las cesantías, intereses a las cesantías, primas causadas, vacaciones.*

*Condena al pago de intereses de mora de conformidad con el art. 65 del CST, sobre las diferencias reconocidas por salarios, cesantías y primas desde octubre de 2013 hasta cuando se verifique su pago.*

*Como quiera que la actora quedó con problemas psicológicos a raíz del accidente de trabajo y adicional a ello quedarse sin trabajo, todo se soporta con la historia clínica aportada, además que la demandada no reubicó a la actora, por lo tanto, condena al pago de perjuicios morales a favor de la demandante por valor de \$10.000.000,*

*Ordena la indexación de diferencia por vacaciones, diferencia intereses de cesantías y perjuicios morales que le se apagado a la demandante.*

**1.** Para entrar a resolver el primer problema jurídico planteado, consistente en determinar si el escrito de sustitución de poder realizado por la pasiva debe ser autenticado ante notario y si dicho documento debe contener facultad expresa para presentar recurso de apelación, se considera lo siguiente:

El Inc. 2 del art. 74 del C.G.P. indica lo siguiente:

Artículo 74. Poderes

(...)

*El poder especial puede conferirse verbalmente en audiencia o diligencia o por memorial dirigido al juez del conocimiento. El poder especial para efectos judiciales deberá ser presentado personalmente por el poderdante ante juez, oficina judicial de apoyo o notario. **Las sustituciones de poder se presumen auténticas.** (negrillas y subrayado fuera de texto).*

Y el art. 77 ibídem establece:

*ARTÍCULO 77. FACULTADES DEL APODERADA. <sic> Salvo estipulación en contrario, el poder para litigar se entiende conferido para solicitar medidas cautelares extraprocesales, pruebas extraprocesales y demás actos preparatorios del proceso, adelantar todo el trámite de este, solicitar medidas cautelares, **interponer recursos ordinarios**, de casación y de anulación y realizar las actuaciones posteriores que sean consecuencia de la sentencia y se cumplan en el mismo expediente, y cobrar ejecutivamente las condenas impuestas en aquella. (negrillas y subrayado fuera de texto).*

De acuerdo a los artículos antes indicados, se concluye que para las sustituciones de poderes se presumen auténticas y, que al ser sustitución de poder, cuenta con las mismas facultades del poder inicialmente otorgado al apoderado principal, además que la facultad de interponer recursos ordinarios es una facultad que se entiende implícita al

mandato judicial, estipulada por el legislador; no prosperando el primer punto de ataque de la parte actora.

*Se probó que el despido que tiene por esa razón debe prosperar las pretensiones que se pidieron que se declarara ineficaz e ilegal la decisión adoptada de terminación del contrato y se le pagaran los salarios dejados de percibir desde el momento en que se terminó la relación laboral el 01/10/2011 a fecha del pago, teniendo en cuenta que de la lectura de la sentencia que EFICACIA tenía un seguro con UNE, por cualquier demanda laboral que prestara hasta el 30/06/2016. (Audio t.t. 54:54)*

**2.** Frente al segundo problema jurídico relacionado en determinar la procedencia del pago de salarios dejados de pagar hasta el 30/06/2016, a título de indemnización por despido injusto condenados por el a-quo haciendo uso de sus facultades extra petita, como lo pretende la actora.

Dicho punto de apelación no tiene vocación de prosperidad, toda vez que sería una pretensión nueva, diferente a las pedidas con la demanda tanto principales como subsidiarias (f.75-76), lo anterior, de conformidad con el art 66 A del CPTSS; además que el a-quo para condenar a la indemnización por despido injusto hizo uso de sus facultades extra petita, que le confiere el art. 50 del CPTSS, no prosperando el recurso de alzada de la actora.

#### **RENUNCIA O DESPIDO INDIRECTO DE LA TRABAJADORA**

En el presente asunto no está en discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo por duración de obra o labor desde el 01 de febrero de 2011 hasta el 30 de septiembre de 2011 (acta sentencia f.369). Está demostrado que la demandante celebró “contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada” a partir del 01 de febrero de 2011 (f.12), con el fin de ocupar el cargo de “ASESORA Y PROMOCIÓN COMERCIAL”, contrato que perduró hasta el 30 de septiembre de 2011 (hecho 1 f.73, admitido en la contestación a la demanda f.136), además que la actora al absolver interrogatorio de parte indicó que presentó renuncia al cargo, sin que obre en el expediente prueba del documento contentivo de la renuncia.

#### **DESPIDO INDIRECTO O RENUNCIA CON IMPUTACIÓN DE CAUSALES AL PATRONO**

**3.-** El tercer problema jurídico consiste en determinar si la renuncia presentada <verbal o escrita> por la actora fue presentada de manera voluntaria y conexamente si imputo los hechos, motivos o causales y los comunico al patrono en el momento de informarle su decisión de terminar el contrato de trabajo.

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

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.**

**PARAGRAFO.** 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 determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. (subrayado y negrillas fuera del texto).

Este párrafo final, dirigido tanto al patrono como al trabajador<a> que hace uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo, es una regla obligatoria, de carácter formal, pero necesaria que se cumpla al pide de la letra, pues, es en el momento del despido, el único y oportuno momento que la parte que termina el vínculo hace conocer y prueba el motivo o fundamento legal de su decisión de quebrar la relación jurídica laboral, no siendo posible hacerlo después ni en el proceso ni posterior a cualquier circunstancia que no sea el momento mismo de comunicar a la otra parte la decisión de terminar el contrato. Así lo indica la jurisprudencia desde 1960:

*‘Obligación de manifestar el motivo para terminar el contrato. “Obliga, en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación. El incumplimiento de esa obligación, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea o invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina unilateralmente su contrato, deba reconocer a la otra la indemnización correspondiente por ruptura ilícita, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a ejercitar la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”. (CSJ, Cas. Laboral, sent. mayo 24/60, G.J. 2225/26, pág. 1111).*

Es obligatorio comunicar el motivo del despido, no bajo una formula, pero si debe ser claro: *“Terminación del contrato. Comunicación de la causal. Posteriormente no pueden alegarse causales o motivos distintos. “En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe “en el momento de la extinción”, de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como*

*debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:*

*a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;*

*b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y*

*c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.*

*En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.*

*Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda". (CSJ, Cas. Laboral, Sec. Primera, Sent. oct. 25/94, Rad. 6847, M.P. Francisco Escobar Enríquez).*

Si no se expresa el motivo, causal o los hechos en el momento de la comunicación a la otra parte de la terminación, se torna un hecho simple e inmotivado, tanto en el caso del patrono como del trabajador, dando lugar a las dos clases de despido directo e indirecto, este último cuando lo hace el trabajador.

## **MODALIDADES DE DESPIDO**

*"Despido directo y despido indirecto. "Las dos formas de despido, el directo y el indirecto, tienen diferencias:*

*a) En el despido directo la ruptura del vínculo se hace en forma inmediata y sin dilaciones por el empresario, salvo las excepciones legales y reglamentarias; mientras que en el despido indirecto el trabajador que es el que lo ejercita puede realizar requerimientos verbales o escritos y utilizar o agotar otros medios antes de considerarse despedido, tales como los procesos administrativos de conciliación o de conminación;*

*b) Dentro del despido directo, la actitud del trabajador es simplemente pasiva, padece o sufre el despido, mientras en el despido indirecto, calificado como autodespido, simultáneamente la actitud del trabajador es activa en cuanto ejercita la iniciativa de terminar unilateralmente el contrato y es pasiva en cuanto sobre él recae la separación de la empresa en forma refleja, y*

*c) En el despido directo la contingencia del proceso es mayor para el patrono, que en la incertidumbre del litigio debe resolverse si el hecho imputado al trabajador constituye o no una causa justa y de identidad para la finalización unilateral del contrato; mientras que en el despido indirecto la contingencia procesal es mayor para el trabajador debiendo decidirse inversamente, si el hecho imputado al patrono constituye o no justa causa para la terminación del contrato, si tiene la gravedad requerida para ello y si se logró demostrar en el curso del litigio.*

*No obstante esas diferencias en principio uno y otro debe tener los mismos efectos. Donde existe la misma razón debe existir la misma disposición "ubi eadem ratio eadem dispositio". Ya el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965 colocó en un mismo pie de igualdad el despido directo y el indirecto para efectos de la indemnización tabulada legal, imponiéndola indistintamente "en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley". (CSJ, Cas. Laboral, sent. dic. 11/80).*

Despido indirecto. Terminación del contrato por causa imputable al patrono. Desde la época del Tribunal Supremo del Trabajo la jurisprudencia colombiana ha interpretado, siguiendo los lineamientos legales propios, la facultad concedida a las dos partes en el contrato de trabajo de darlo por terminado con justa causa. Puede citarse, por ejemplo, una sentencia del año 1948 donde el Tribunal Supremo expresa acerca de la terminación unilateral:

*“El contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, sin que sea permitida la sorpresa entre los contratantes de modo que con toda lealtad debe expresarse por uno de ellos al otro cuáles son los motivos determinantes de una extinción unilateral y esa manifestación es lógico que se haga en el momento mismo de efectuarse la terminación del contrato”.*

Además, la posibilidad de que sea el trabajador el que tome la iniciativa para la terminación, se halla también contemplada en la jurisprudencia desde hace muchos años: siempre que se ha considerado que si el patrono modifica injustamente el contrato, por ejemplo, el trabajador queda facultado para darlo por terminado. En ese punto, la misma sentencia del Tribunal Supremo que se viene citando es muy clara:

*“Para que pueda admitirse que la modificación unilateral de un contrato de trabajo por parte del patrono dé lugar a retiro justificado del trabajador... es lógico entender que el asalariado rechace inmediatamente su desmejoramiento, o lo haga valer como justa causa de su retiro tan pronto como ocurra”.*

Insistiendo en el Despido indirecto. Cuando procede. *“Si la conducta patronal cuando hace uso de sus facultades de mando y dirección, no se atempera al cumplimiento de sus obligaciones y restricciones que le impone la ley, las consecuencias pueden ser la disolución o terminación del contrato por violación patronal de algunas de sus cláusulas. Además cuando la alteración de las condiciones de trabajo se produce causando injuria o agravio entonces puede dar lugar a lo que la doctrina denomina despido indirecto. Es decir, el trabajador considera disuelto o terminado el contrato por culpa del empleador o patrono y le reclama las indemnizaciones correspondientes. Tal puede ocurrir con un cambio de tareas que afecte al trabajador en su dignidad o sus intereses bien sean materiales o morales”.* (CSJ, Cas. Laboral, sent. oct. 31/64).

Si hay modalidades de despido, también se presentan modalidades de terminación cuando lo hace el patrono o cuando la ejerce el trabajador.—Modalidades de terminación del contrato. Efectos. *“Es necesario establecer entonces en cada caso cuál fue el comportamiento de cada una de las partes al presentarse la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que las consecuencias que se derivan de tal tipo de fenecimiento dependen de la conducta asumida por cada uno de los contratantes.*

*Así, cuando es el patrono quien manifiesta la decisión de terminar el vínculo laboral, manifestación que puede ser verbal, escrita o por hechos inequívocos, se tratará de un despido puro y simple que resultará justo o injusto según se alegan o no y, en el primer caso se demuestran debidamente las causas que lo motivaron. Y si tal decisión proviene del trabajador a causa de incumplimiento de sus obligaciones por parte del patrono, así debe hacerse saber a éste en el momento de darle término al contrato. Y si el trabajador demuestra ese incumplimiento podrá decirse que hubo un despido indirecto imputable al patrono. De lo contrario, habrá una simple terminación del contrato por parte del trabajador, que le ocasionará las consecuencias previstas por la ley para ese obrar ilegítimo”.* (CSJ, Cas. Laboral, Sec. Segunda, cent. jul. 7/88).

La parte demandante al absolver interrogatorio de parte indicó que presentó renuncia al cargo, lo que es aceptado por la demandada, sin que obre en el expediente prueba del documento contentivo de la renuncia. Lo que impide conocer los hechos, móviles o causales alegadas y comunicadas por la trabajadora al empleador o a los representantes del patrono, por lo tanto, existe la renuncia, pero no se puede predicar lo mismo que exista el despido indirecto, porque no se expresa ni se prueba así en el momento de la comunicación de su decisión haberse informado al empleador los motivos, hechos, causales y las pruebas de ello, lo que da al traste con sus pretensiones derivadas de un presunto despido indirecto, no alegado, no probado en el momento de la comunicación de la determinación ni acreditado en autos.

Fueron recepcionados los siguientes testimonios:

Por la parte actora:

**SHIRLEY APONTE VARGAS** indicando que: *“Conoce a la demandante cuando ingresó a trabajar con la testigo en UNE y eficacia, que la testigo había entrado en junio de 2009, ella entró en febrero de 2011, trabajaban juntas, igual iban en grupo a trabajar pero cada una cogía por su lado porque habían metas que cumplir, tenían un sueldo fijo, pero les colocaban metas, trabajando en el año 2011 en el barrio las Américas a ella la llamaron para una afiliación, ella se fue sola porque cada uno tenía su meta, ella salió y los demás compañeros quedaron en el barrio.*

*Que habían quedado de reunirse las compañeras de trabajo con la demandante y la testigo para almorzar en la casa de una compañera, pero antes de medio día, llamaron al supervisor Mauricio Ospina diciendo que Sandra había tenido un problema y que la habían violado en una casa del barrio Municipal, que dejaron todo y se fueron para allá que estaba encerrada y se le robaron la moto, que la demandante quedó muy traumatizada por el caso.*

*Ella le pidió a Cristian no recuerda el apellido que la reubicaran, porque ella tenía miedo de salir a la calle, pero le decían que estaban viendo el tema, que más adelante, a lo último le tocó salirse en septiembre del mismo año por ese motivo, los hechos sucedieron en Palmira en el barrio Municipal.*

*Que después de lo que a ella le sucedió, el supervisor Álvaro Andrade les advirtió que no anduvieran solas, que le consta que la actora le dijo a Cristian que le daba miedo andar en la calle porque muchas veces ella se lo dijo en presencia de la testigo.*

*La meta que les colocaban de vender tv por cable era de 38 mensuales, tenían que lograr la bonificación, porque si no lograban la venta los sacaban, porque era una meta que colocaba UNE para EFICACIA, que para hacer la venta tenían que ir solos, que ingresaban a la casa de los clientes porque los clientes les decían, pero que de la empresa nunca les prohibieron eso.*

*Que la demandante renunció a EFICACIA porque no fue reubicada, ella fue la que terminó el contrato de trabajo, lo sabe porque ella se lo dijo.*

*A raíz de lo sucedido con la demandante, les dijeron a los trabajadores que ya no podían ingresar a la casa de los clientes, que a la demandante no se le hizo la reubicación, después de terminada la relación laboral siguió con tratamiento médico con psicólogo, psiquiatra en MENTE SANA, lo sabe porque en muchas ocasiones hablaban con ella y también la iba a visitar.*

*No sabe si la actora recibió el reglamento interno de trabajo al momento de firmar el contrato porque la testigo no estaba con ella; que en ocasiones los acompañaba el Supervisor y eso se hacía cuando cableaban un barrio, que el supervisor no acompañaba para hacer la venta, que acompañaba al grupo cuando cableaban el barrio, que cada asesor iba por su lado buscando cumplir la meta, el Supervisor no las acompañó a ninguna venta, la función del Supervisor era estar pendiente de las personas que no comisionaban, estar pendiente que sí puertearan, tocaran puertas, que en ocasiones le decían al Supervisor a qué zona iban. (DVD f.300 AUDIO TT. 07:20)*

De la declaración de **SHIRLEY APONTE VARGAS** se extrae que de oídas sabe los hechos ocurridos a la demandante catalogado como accidente de trabajo, pues, a pesar de que no lo presenció, fue a socorrer a la actora y fue de las primeras personas en llegar a donde ella estaba.

De igual forma, la declarante indica que presenció cuando la actora le solicitó a “CRISTIAN” que la reubicaran porque tenía miedo de salir, pero que le decían: *“que estaban viendo el tema, que más adelante, a lo último le tocó salirse en septiembre del mismo año por ese motivo”*.

Que la actora no fue reubicada y que posterior a la terminación del contrato, la actora continuó con el tratamiento psicológico.

**TESTIMONIO DE KATHERINE PEÑARANDA CANDELO**, indicó que: *“Conoció a la demandante en el 2011 cuando trabajaban con la empresa UNE y establecieron una amistad, que estaban laborando juntas en un barrio llamado las américas, a ella la llamaron a hacer una suscripción por cable y entonces como a la hora los llamaron a decirle lo que le había pasado a ella y se fueron a donde ella estaba, eso fue un sábado 26/03/2011.*

*Que la demandante ingresó a laborar para EFICACIA en el año 2010 y que luego renovaron contrato en el año 2011, las labores de ella eran de asesor comercial puerta a puerta ofreciendo los servicios de TV por cable, inicialmente y luego comenzaron a tirar redes en la ciudad de Palmira y empezaron a ofrecer los servicios de TV, internet y telefonía, que la suscripción se hacía afuera de la calle, pero si el cliente decía que podía atenderlo a tal horario en la casa, iban a la casa y hacían la suscripción.*

*Que nunca les hicieron inducción porque venían de una antigua empresa llamada TECOM, esa empresa la compró UNE EPM, que la demandante no venía trabajando con TECOM.*

*Que cuando les daban detalles de algo o cualquier cosa era Eficacia a través de Cristian y el jefe directo de los trabajadores; que después de lo sucedido con Sandra se le dieron instrucciones de no ingresar a las casas de los clientes, pero anteriormente no les decían nada, las instrucciones se las dieron verbal.*

*Que los motivos que llevaron a la actora a renunciar fue porque ella pidió que la dejaran en una oficina de secretaria del Jefe, porque le daba miedo estar en la calle, le dijeron que debía esperar, que el jefe directo era Álvaro Andrade y él les contaba todo lo que sucedía con ella, cree que él también trabajaba para EFICACIA.*

*Que después de haber terminado el contrato ella continuó asistiendo a citas médicas con ocasión al suceso presentado.*

*Que a pesar de que les indicaron con posterioridad a lo sucedido a la actora, los trabajadores continuaban ingresando a las casas de las personas para poder cumplir con las metas.*

*Que siempre salía junto a la demandante a trabajar juntos (DVD f.300 AUDIO TT. 01:12:10).*

Dicha declaración coincide, también de oídas, con la rendida por la señora APONTE VARGAS en que los motivos que llevaron a la actora a presentar la renuncia fue que solicitó que la dejaran en una oficina, porque le daba miedo estar en la calle.

Por la demandada se recepcionó la declaración de JHON SOLARTE, indicando que: *“no conoce a la demandante sino en el momento de la audiencia, que para el momento de los hechos el testigo fungía como responsable de servicios administrativos y estaba a cargo de salud ocupacional, que el motivo de la demanda es porque la demandante pide un reintegro laboral, de acuerdo al reporte de accidente laboral que fue objeto, ella fue contratada por EFICACIA en misión y servicios para la empresa cliente UNE durante la prestación del servicio de su labor en PALMIRA, que el 27/03 fue objeto de una violación, lo sabe porque conoce la información de los reportes de accidentalidad del personal en misión y servicios administrativo de la compañía en el momento de los hechos.*

*La demandante estuvo contratada por la empresa desde el 01/02/2011 como asesora comercial, prestó sus servicios hasta el 30/09/2011 cuando renunció a su cargo, durante la firma del contrato entiende que los colaboradores reciben inducción corporativa que contiene deberes y obligaciones que tienen que ver con SST y riesgos a los que están expuestos cada uno de los colaboradores a su cargo, que la demandante por la actividad de asesora eterna estaba expuesta a un riesgo público, un riesgo externo.*

*Que la empresa tiene ejecutivos de cuenta para cada cliente, en este caso el ejecutivo asignado para la empresa UNE es el señor Cristian Montoya con quien se entendían los colaboradores, con el tema de trabajo, horas extras, cronograma de trabajo, era la encargada por la compañía de manejar de forma integral los acuerdos convenidos entre EFICACIA y UNE.*

*Que el encargado de saber cuáles eran las funciones de los asesores de ventas era el ejecutivo de cuenta integral Cristian Montoya, lo que conoce para el caso de los asesores externos sabe que deben desarrollar su función en campo, una vez hayan confirmado el inicio de labores con su jefe inmediato, hay un protocolo de atención y prestación del servicio por conocimiento del ejecutivo de cuenta y de lo acordado por el cliente para estos casos UNE EPM no se autorizaba el ingreso de las personas a las viviendas de los clientes potenciales de UNE, la atención debía realizarse en la parte externa y debían tomarse solamente datos, que el testigo no estuvo presente cuando a la actora se le informó que no debía ingresar a las casas de los clientes.*

*Que en los Protocolos De Salud Ocupacional no estaba la prohibición de que los asesores de ventas no podían ingresar a las casas de los clientes, era una situación particular del protocolo de la empresa cliente UNE.*

*Que en el caso de la actora había una persona acompañándola que fue quien logró identificar el sitio que era donde estaba la actora y fue el primer contacto, posterior a ello la compañía establece un protocolo primero la atención médica primaria a los colaboradores a través de la ARL y el médico ocupacional en ese caso la Dra. Sandra que en ese tiempo estaba con la empresa, inicia seguimientos con la ARL para activar los protocolos primero de exámenes clínicos que tienen que ver si hay un posible contagio de una enfermedad de transmisión sexual y otros protocolos como la ayuda psicológica del trabajador, esos protocolos se realizaron.*

*Que no hay actas puesto que la ARL fue reiterativo que la información clínica y confidencial, no tiene idea de cuantos días estuvo incapacitada la actora, que el testigo no recibió documento de recomendaciones médicas y la ARL no debería tener un documento donde el testigo como salud ocupacional hubiese recibido esa información.*

*No tiene conocimiento de que la ARL COLPATRIA hubiera ordenado reubicación de la demandante, tampoco tiene conocimiento si expidieron recomendaciones médicas.*

*Que por la gravedad de la situación la compañía activa un seguimiento al caso con la ayuda de los peritos, en este caso una médico laboral y ella es quien se encarga de hacer solicitudes, peticiones o exigencias a la ARL para la atención oportuna del caso con todo el procedimiento que requiere de acuerdo a la gravedad de lo sucedido.*

*El ejecutivo de cuenta Cristian Montoya se comunica con el testigo y le informa que Sandra Muñoz le informa que va a renunciar al cargo, no explicó los motivos y ello se dio porque en lo sucesivo no se presentó luego, ni volvió a llamar al ejecutivo.*

*El apoderado de la parte actora le pregunta que porqué adjunta documentos de fecha 2009 (f.315-317), si la demanda y contestación de la demanda hablan de un periodo de febrero de 2011 a septiembre 30 de 2011, que esa es la información que reposa en la carpeta laboral de la demandante, el documento de inducción corporativa está fechado 01/02/2011.*

*Que las cartas de renuncia no son recibidas por el testigo, sino que le corresponde a cada ejecutivo que tiene a su mando el manejo de las cuentas.*

*Que el testigo conoció el informe del accidente de trabajo de la actora (DVD f.300 AUDIO TT. 40:35)*

De dicha declaración, no presencial y de oídas, se extrae:

*“Que el encargado de saber cuáles eran las funciones de los asesores de ventas era el ejecutivo de cuenta integral Cristian Montoya, lo que conoce para el caso de los asesores externos sabe que deben desarrollar su función en campo, una vez hayan confirmado el inicio de labores con su jefe inmediato”*; aparentemente es el mismo Cristian como superior de la demandante al que le solicitó la reubicación del puesto de trabajo, según informa la testigo SHIRLEY APONTE VARGAS y que ratifica la testigo KATHERINE PEÑARANDA CANDELO.

Se extrae como relevante lo siguiente: *“Que en los protocolos de salud ocupacional no estaba la prohibición de que los asesores de ventas no podían ingresar a las casas de los clientes”*

Si bien manifiesta que la compañía no recibió solicitud de reubicación por parte de la ARL COLPATRIA <como tampoco esta acreditado>, también es cierto que la compañía activó seguimiento al caso de la actora con un médico laboral (Dra. Sandra) y que es la encargada de hacer solicitudes, peticiones o exigencias a la ARL para la atención oportuna del caso con todo el procedimiento que requiere de acuerdo a la gravedad de lo sucedido”, concluyéndose que la pasiva tuvo conocimiento continuo de lo que sucedía con su extrabajadora o por lo menos eso es lo que debería hacer para llevar un adecuado seguimiento y propender la recuperación física y emocional de la actora.

Por último, fue recepcionada declaración de ALVARO FERNANDO ANDRADE MAYOR, que fue decretado de oficio, indicando que: *“es supervisor para la demandada desde hace 3 años, que inicialmente comenzaron con Tigo y que luego retomaron ese contrato.*

*La demandante tuvo un contrato de trabajo, visitó a un cliente, al visitarlo sucedieron los hechos, que ella llamó al testigo y fueron inmediatamente a socorrerla, cuando llegaron al sitio la tenían encerrada, el tipo la había dejado encerrada y se había llevado la moto que le pertenecía a ella, que pudieron abrir la puerta y ella pudo salir, que le dieron atención por parte de la policía y el área médica.*

*Conoce a la demandante desde hace 9 años, ella presentó la hoja de vida y fue contratada por Eficacia en el equipo del testigo, que ella hacía la labor de divulgadora y asesora comercial, es el ofrecimiento que se les hace a las personas de casa en casa, debe convencer a la gente de que se quede con el servicio, se le asignaban unos sectores y es el trabajo que corresponde.*

*Que a la demandante a raíz de su percance laboral le dieron una incapacidad y le dijeron que debía presentarse al área laboral de la empresa y dictaminaron que la debían de reubicar porque debido a lo sucedido le cogió temor para la realización de su trabajo.*

*Quedó en manos de EFICACIA la parte de reubicación y no hubo como reubicarla, ahí fue donde ella tomó la decisión de retirarse.*

*Que el testigo al ser supervisor, era el jefe directo de la demandante, que no tiene conocimiento del por qué no la reubicaron, porque eso pertenece al área de recursos humanos, que la demandante no volvió a prestar servicios para el testigo.*

*La demandante posterior a terminar las incapacidades se presentaba a la oficina y que como no podía hacer la labor puerta a puerta, por eso ella decidió que no podía continuar, porque no hay un cargo que ella pudiera desempeñar de la parte del ejercicio que estaban desempeñando, la única labor que le compete es la labor P a P. Ella decidió retirarse porque esa labor no la podía continuar haciendo porque le daba temor hacerla.*

*Que el testigo le comunicó a la empresa lo que la demandante le había sucedido, que se enviaban unos correos donde se indicaba que debido a los hechos ella no podía continuar y se debía reubicar, se comunicaba al área laboral para que tomara alguna decisión. Que también le comunicó a la empresa la razón dada por la actora de que ella no podía seguir laborando.*

*Que a pesar de haberle comunicado a la empresa nunca la reubicaron, piensa que no había la forma, el espacio o el cargo correspondiente para reubicarla.*

*El testigo le informó al líder de su área que era el señor Montoya la situación de la demandante, pero nunca le llegó la parte de la reubicación o información para que crearan el cargo nuevo, que el Montoya estaba enterado de la situación de la demandante, al igual que sabe que la demandante renunciaba porque no podían reubicarla.*

*Que la empresa le informó al testigo que la iban a reubicar, que desde que el testigo le manifiesta a la empresa hasta cuando ellos dicen que sí tienen que reubicarla pasan 2 o 3 meses más o menos, pero nunca llegó la información de dónde sería, que ella tuvo la incapacidad y luego intentó hacer el trabajo unos 15 – 20 días y como no salía y como tenía un líder de UNE que estaba al pie, pendiente de ellos, le decían que ella tenía que hacer la labor mientras la reubicaban y por eso ella decidió terminar*

*el trabajo, eso duró unos dos meses, que, que esos 15 – 20 días estuvo en la oficina, que ella le dijo que iba a renunciar porque no podía salir.*

*La empresa nunca la obligó a renunciar y no la despidieron, que eficacia le dijo a la demandante que mientras no encontraran el cargo debía seguir haciendo su labor comercial que era salir a laborar puerta a puerta, que a pesar de que Eficacia le dijo ella no salió y por eso decidió renunciar, a ella no la obligaron, no la despidieron y cuando renunció estaba en la empresa porque era imposible que realizara un trabajo de esa manera (AUDIO T.T. 02:47)*

Se tiene que el testigo era el supervisor de la actora y que a raíz del percance laboral presentado por la actora fue incapacitada, de igual forma demuestra que la empresa tenía conocimiento de que a la demandante la debían reubicar por lo sucedido, toda vez que le cogió temor para la realización de su trabajo; al no ser reubicada, la llevó a que renunciara a su cargo.

Lo relevante de la declaración fue “que el testigo le comunicó a la empresa lo que la demandante le había sucedido, que se enviaban unos correos donde se indicaba que debido a los hechos ella no podía continuar y se debía reubicar, se comunicaba al área laboral para que tomara alguna decisión. Que también le comunicó a la empresa la razón dada por la actora de que ella no podía seguir laborando.”, que informó al líder de su área que era el señor Montoya la situación de la demandante “pero nunca le llegó la parte de la reubicación o información para que crearan el cargo nuevo, que el Montoya estaba enterado de la situación de la demandante, al igual que sabe que la demandante renunciaba porque no podían reubicarla”.

Estos declarantes dan memoria de hechos de oídas, no siendo útil para la prueba declaraciones notariales fuera de lugar, porque no presenciaron el accidente laboral de la trabajadora, ni las actuaciones de esta frente al empleador, por lo que no son idóneos para reconstruir verbalmente ni el hecho de la renuncia, menos para enunciar presuntos hechos, motivos o causales para tipificar un despido indirecto, el que debe ceñirse al parágrafo del art.7, Decreto 2351 de 1965, que al no cumplirse con los presupuestos facticos para su tipicidad como despido con causas y motivos imputados al empleador, se torna el hecho de la renuncia en una manifestación simple de terminación, en lo que le asiste razón a la apelante demandada que se trata de una simple terminación de contrato de trabajo a determinación de la demandante.

Entonces no existiendo el despido <ni directo ni indirecto>, se ha de revocar al respecto la condena del resolutivo tercero, para en su lugar declarar que la demandante no fue objeto de despido, quien confiesa que voluntariamente renuncia al empleo.

Frente a la condena por diferencias salariales y prestaciones sociales, hay que indicarle que el sustento del recurso de alzada, se basa en: “En cuanto a las diferencias salariales y prestaciones sociales quedan acreditados con los documentos presentados, comprobantes de nómina que fue proporcionado a la prestación del servicio de la demandante, por ende, no se le adeuda nada y se le pagó completo oportunamente a la finalización del contrato de trabajo que fue por renuncia simple y voluntaria.”, cuando los fundamentos en que se basó el a-quo para acceder a las mismas fue que: “Diferencias de salarios dejados de cancelar, se tiene que debe pagársele a la trabajadora las horas extras, recargos dominicales y festivos a que hubiese causado con ocasión al contrato, la liquidación del contrato ser advierte que al septiembre de 2011 le fueron canceladas 104 horas laboradas, empero, ante no

estipularse nada en el contrato de trabajo de qué horario se desarrollaría, la jornada queda supeditada al art. 161 del CST, es decir, a la demandante debieron liquidarse 120 horas y no 104 horas, laboradas correspondientes a 15 días de ejecución del contrato, como quiera que quedó a disposición de la empresa, como quiera que cumplió funciones conexas a las contratadas, incluso contaba con orden médica de reubicación, como quiera que en la liquidación de nómina no se vislumbra el auxilio de transporte que venía siendo cancelado en las demás mensualidades, siendo además el pago de esta prestación el compromiso del empleador, se procede a liquidar los salarios (...), por lo anterior, se encuentra que el punto de ataque de la pasiva no se encuentra sustentado en debida forma, ya que no se está debatiendo su falta de pago sino su forma de liquidación.

Por último, frente a la condena por indemnización moratoria del art. 65, CST, la misma procede cuando la empleadora no paga los salarios, las cesantías y primas legales -o extralegales-, no hay pago total y quedan saldos pendientes, en la forma, tiempo y lugar debidos <CSJ-SL, sent. del 02 junio 2009, rad.33.082, que reitera sent. 09 agosto 2006, rad.26948>, estas últimas son las que denomina la norma prestaciones sociales, a la terminación del vínculo, en su valor total, incurre en mora y, por ende, en la indemnización, al tenor de la disposición:

*“CST.ART. 65.–Modificado. L. 789/2002, art. 29. Indemnización por falta de pago. 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria\*\*\* (o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial)\*\*\*”, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.*

*Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.(...)*

*PAR. 2º–Lo dispuesto en el inciso 1º de este artículo, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.*

De tal manera que en garantía del fundamental derecho al trabajo (art.25, CPCo.), el empleador debe pagar los salarios, cesantías y primas que a la terminación del contrato le esté debiendo al trabajador, porque es la última oportunidad que tiene para cumplir con su empleada, “...pues la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones” <art.333, CPCo.>, que es la consagración del derecho a la libre empresa dentro de los límites de la oferta y la demanda que regulan las relaciones del mercado.

Las empresas deben cumplir oportunamente con sus obligaciones laborales para con sus empleados, en este caso con la actora SANDRA LORENA MUÑOZ ARENAS, ya que todo

empleador debe cancelar a la terminación del vínculo laboral -cualquiera que sea la causa- los salarios, cesantías y primas que le salga a deber a su empleado, pues, es la última oportunidad que tiene para ponerse a paz y salvo por tales conceptos con su exservidor, derechos del trabajador que por ley le corresponden y las indemnizaciones como consecuencia de la omisión, ausencia de diligencia y de oportunidad en la cancelación de aquellos.

En autos la demandada fue condenada a pagarle a la extrabajadora por concepto de “salarios dejados de cancelar \$35.707, CESANTÍAS \$123.872 o prima de servicios \$41.658 (f.369-370)”, lo que genera la condena a pagar la indemnización moratoria por el no pago de los derechos laborales completos a la demandante en tales rubros a la terminación del vínculo, lo que le causa perjuicios en sus intereses económicos financieros. No siendo eximente la situación legal por la que atraviesa la empresa, pues, de antaño la CSJ-Sala Laboral ha dicho:

*“Indemnización moratoria. Se presume mala fe. Causas que la eximen. Crisis económica de la empresa. “Con arreglo al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no cancela al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos en que la ley o el convenio lícito de las partes autoricen retención, a éste corresponde el derecho de percibir un día de salario por cada día de retardo a título de indemnización.*

*En caso de que este derecho indemnizatorio sea reclamado por vía judicial, la jurisprudencia ha precisado que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe exonerar al patrono. Dicha buena fe alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos laborales a la finalización del nexo, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir que sus argumentos para no haber pagado resulten valederos. (...)*

*“Debe distinguirse, en todo caso, la buena fe como circunstancia exonerante de los llamados salarios caídos, de otros factores externos que impiden el cumplimiento de las obligaciones y, en principio, también liberan al deudor de responsabilidad por incumplimiento como el caso fortuito o fuerza mayor. En estos eventos el obligado no desconoce su compromiso, sino que alega insuperables hechos impositivos de su cumplimiento. Verbigracia, si el empresario, a punto de efectuar el pago final de los derechos de determinados trabajadores, no lo puede hacer porque un incendio imprevisto, imprevisible e irresistible consume el dinero destinado a la cancelación, por obvios motivos no debe responder por la demora razonable en volver a conseguir los respectivos medios de pago. Desde luego, si se pretende alegar fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral y particularmente como eximentes de la indemnización moratoria, han de aparecer comprobados los requisitos de la figura, vale decir que el hecho no sea imputable al deudor, que sea irresistible en el sentido de que el empleador no haya podido impedirlo y quede en imposibilidad absoluta de cumplir la obligación a tiempo, y que el hecho haya sido imprevisible, esto es, que el obligado no haya podido precaver su ocurrencia, de acuerdo con las circunstancias del caso.*

*“Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto, no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibídem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.*

*“De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por sí misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N., art. 333)”. (CSJ, Cas. Laboral, Sec. primera, Sent. sep. 18/95. Rad. 7393).*

Por lo anteriormente expuesto, se confirma al respecto la apelada sentencia condenatoria.

**ADVERTENCIA A LAS PARTES Y EN ESPECIAL A LAS DEMANDADAS QUE TODOS SUS ALEGATOS FUERON ANALIZADOS Y ESTUDIADOS.**- Todas las posiciones de las partes, en especial de las accionadas, fijadas a lo largo del proceso, contestación y excepciones, alegaciones de instancia en respuesta y en el momento respectivo de alegatos así como los presentados para esta instancia, quedan analizados y estudiados en las respuestas que en texto y contexto de esta providencia , se le da a cada ítem y temas que plantearon las demandadas, de manera implícita o expresa en lo que concierne a cada pasiva, que acatando prohibición de transcribir o reproducir, nos exime de reproducir<conforme al art.187 CGP.>, se tuvieron en cuenta en las argumentaciones y conclusiones finales.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO.- REVOCAR parcialmente** la apelada sentencia condenatoria No. 167 del 25 de junio de 2019, en sus resolutivos **TERCERO**, para declarar que la demandante no fue objeto de despido, quien confiesa que voluntariamente renuncia al empleo; en lo demás apelado **se confirma**. En lo no apelado las partes **deben estarse a la sentencia** del a-quo. No hay lugar a **COSTAS** a cargo de la demandada apelante fructuosa , porque le prospera parcialmente su impugnación, pero hay **costas** a cargo de la demandante apelante infructuosa y en favor de la demandada, se fija la suma de quinientos mil pesos como agencias en derecho. **DEVUÉLVASE** el expediente a la oficina de origen. **LIQUÍDENSE** de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

**SEGUNDO. - NOTIFÍQUESE** en el micrositio <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38> .

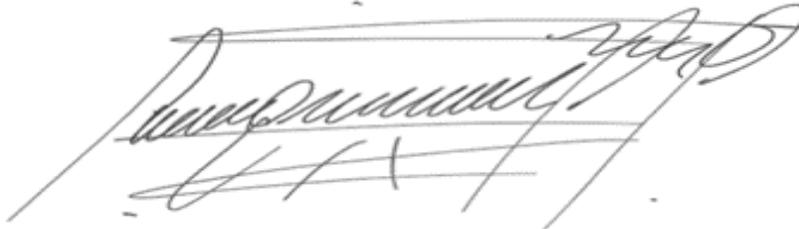
**TERCERO. - CASACIÓN:** A partir del día siguiente de la notificación e inserción en el link de sentencias del despacho, comienza a correr el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

**CUARTO- ORDENAR A SSALAB:** En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal y ejecutoriada esta providencia, por Secretaría, **DEVUÉLVASE** inmediatamente el expediente al juzgado de origen. EN CASO tal de que sea interpuesto

el citado recurso y concedido, inmediatamente ejecutoriado, remítase a la Corte que corresponda. Su incumplimiento es causal de mala conducta.

APROBADA SALA DECISORIA 22-02-2023. NOTIFICADA EN <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38> . OBEDÉZCASE y CÚMPLASE

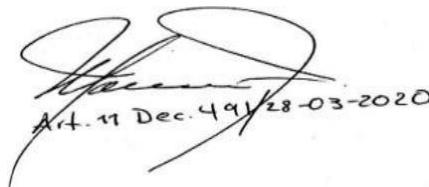
**LOS MAGISTRADOS,**



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**



Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**