



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN
Demandados	FULLER MANTENIMIENTO S.A.
Radicación	760013105017201900328 01
Tema	Contrato de Trabajo – Despido Indirecto
Sub Temas	Para que se configure el despido indirecto, en los casos de renuncia del trabajador, se debe demostrar que el empleador incumplió sus obligaciones y que estas fueron puestas en conocimiento por parte del trabajador.

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de abril de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto **por el demandante**, en contra de la **Sentencia No. 003 del 14 de febrero de 2022**, proferida por el **Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 043

Antecedentes

JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN, presentó demanda ordinaria laboral

en contra de **FULLER MANTENIMIENTO S.A.**, con miras a que se **declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido**, vigente entre el 16 de junio de 2010 al 31 de mayo de 2018, fecha en la que **terminó por decisión unilateral y sin justa causa atribuible al empleador**.

Como consecuencia de lo anterior solicitó se condene al demandado al **pago de la indemnización de los artículos 64 y 65 del CST**, cesantías y sus intereses, prima legal, vacaciones y demás adehalas, adeudadas al momento de la terminación del contrato de trabajo y costas; que se falle *ultra y extra petita*.

Demanda y Contestación

En resumen de los hechos, señaló el actor que, ingresó a laborar el 16 de junio de 2009, bajo la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, desempeñando el cargo de piscinero - jardinero, devengando una asignación salarial de \$496.900.

Adujo que, en el año 2018 mediante carta sin fecha el empleador le comunicó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, aduciendo que el contrato vencía el 15 de junio de 2018.

Que, teniendo en cuenta que ya se le había informado de la terminación del contrato a término fijo, la cual se haría efectiva el 15 de junio de 2018 y ante una propuesta de trabajo que requería que iniciara de inmediato, presentó carta de renuncia el 6 de mayo de 2018, manifestando que laboraría hasta el 31 de mayo siguiente.

Señaló que, a la fecha de terminación del contrato, devengaba un salario de \$781.242 más el subsidio de transporte.

Que, a la fecha de presentación de la demanda, la empresa FULLER MANTENIMIENTO S.A. no le ha pagado la liquidación de prestaciones sociales.

La demandada **FULLER MANTENIMIENTO S.A.**, a través de Curador Ad

*Litem*¹, dio contestación a la demanda, no oponiéndose a las pretensiones de la misma, teniendo en cuenta que desconoce las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se dio la relación laboral. En su defensa formuló como excepción de fondo la: “INNOMINADA Y/O GENERICA”²,

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 003 del 14 de febrero de 2022**, **declarando** probada la excepción de “**INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION**” frente a la pretensión de la indemnización por despido sin justa causa; **declarando** la existencia de un contrato a término indefinido entre el señor JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN y FULLER MANTENIMIENTO S.A., por el periodo comprendido desde el 16 de junio de 2010 hasta el 31 de mayo de 2018; **condenando** al demandado FULLER MANTENIMIENTO S.A. a reconocer y pagar al señor JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN, las siguientes sumas de dinero por el tiempo comprendido del 1º de enero al 31 de mayo de 2018: prima de servicios \$362.272; cesantías \$362.272, intereses a las cesantías \$43.473, vacaciones de dos periodos previos a la terminación del contrato de trabajo \$781.242; a la indexación de las sumas reconocidas al momento del pago, a la indemnización moratoria a razón de un día de salario por cada día de retardo equivalente a razón de \$26.041 diarios, desde el 1º de junio de 2018 y por las costas; **absolviendo** a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

Para arribar a tal decisión, el *A quo*, encontró la existencia de un contrato a término indefinido; que el trabajador devengó el salario mínimo legal, además, que no se acreditó el pago de las prestaciones

¹ La Corte Constitucional en la Sentencia T – 088 de 2006, señaló que “El nombramiento del curador responde, a la necesidad de defender los derechos de las personas ausentes en los procesos judiciales, por lo cual, precisamente, su presencia en el debate judicial es garantía de defensa para quien no puede hacerlo directamente. Sobre el particular, la Corte ha dicho que la decisión de designar curadores *ad litem*, tiene como finalidad esencial proteger los derechos del ausente, que no por estarlo puede recibir un tratamiento procesal desventajoso, pues éste redundaría en menoscabo de algunos de los derechos sustantivos que en el proceso se controvierten. Constituye, pues, un instrumento protector del derecho fundamental de defensa. Por ello, debe entenderse que se trata de representar a quien resulte directamente involucrado en el proceso, es decir a quien por su ausencia puede ser afectado con la decisión que se tome.

² Mayúsculas propias del texto.

sociales al fin del contrato de trabajo, mayo de 2018; que, el demandante en el interrogatorio de parte confesó que la empresa siempre le pagó pero que se le adeudan dos periodos de vacaciones y las prestaciones sociales causadas desde el 1 de enero de 2018 hasta la finalización del contrato.

Respecto de la indemnización por despido sin justa causa, indicó que, la parte que da por terminado el contrato debe manifestar a la otra, las razones; que, el demandante presentó carta de renuncia indicando que laboraba hasta el 31 de mayo de 2018, lo cual se sustenta en el escrito de demanda, sin embargo, sostiene que existen dudas respecto a la fecha de terminación del contrato.

Que, el trabajador, al renunciar, tiene la obligación de esbozar las causas de la terminación y como no lo hizo en ese momento, no puede alegarla con posterioridad en la demanda.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, recurrió la **parte demandante** respecto a la **indemnización por despido sin justa causa**.

Indicó que, se presentó un despido indirecto, ya que el empleador presentó la carta de terminación del contrato de trabajo, que no tenía ninguna justificación, lo que obligó al demandante a presentar su carta de renuncia, bajo el conocimiento escaso que él tenía, de que debía presentar una carta indicando las razones que lo llevaron a presentar esa carta, que no era otra que, la decisión que había tomado el empleador que iba contra sus propios intereses y derechos.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la **parte demandante**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN** y **FULLER MANTENIMIENTO S.A.**, existió una relación laboral; **II)** que los extremos de la relación laboral se desarrollaron entre el 16 de junio de 2010 hasta el 31 de mayo de 2018; **III)** el cargo que ostentó el demandante era de Piscinero – Jardinero; y, **IV)** en vigencia de la relación laboral el trabajador devengó el salario mínimo mensual legal vigente.

Problemas Jurídicos

Del recurso de apelación surge para la Sala como materia de análisis: **i)** establecer si el contrato de trabajo que existió entre las partes culminó por causas atribuibles a la empresa demandada, y el trabajador lo comunicó en su carta de renuncia configurándose así el despido indirecto, en cuyo caso; **ii)** se determinará la procedencia de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Despido Indirecto

El despido indirecto, también conocido como “auto-despido”, consiste en que el trabajador por su propia iniciativa da por terminada unilateralmente la relación laboral, por considerar que el empleador ha incurrido en un grave incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales o convencionales, en otras palabras, es cuando el empleador sitúa al trabajador en condiciones de no poder continuar el contrato de trabajo, provocando su renuncia. Estas conductas patronales, conllevan a un incumplimiento del contrato por parte del empleador.

Sobre el particular, la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral en sentencia del 6 abril de 2001, radicado 13648 de Magistrado Ponente Dr. Luis Gonzalo Toro Correa y reiterada en sentencia del 4 de julio de 2006, radicación 26521 de Magistrado Ponente Dr. Francisco Javier Ricaurte Gómez, indicó:

“(…) El auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos (...)”.

Indica el parágrafo del artículo 62 del CST que, *«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 puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.»*.

En casos como el citado, corresponde al trabajador la carga de probar la justa causa que alega en la renuncia, tal y como lo ha lineado la Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL42919/2019, así:

«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.».

Así mismo, la Corte en cita, en sentencias SL61750/2019 y SL47375/2016, precisó que, debe existir inmediatez entre la causa y el despido, así, *«...la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo»*.

Solución al Caso Concreto

Revisada la prueba documental obrante en el plenario³, se observa

³ Página 9 Archivo No. 1 -expediente digitalizado – de la carpeta del juzgado del

carta de renuncia presentada por el demandante, calendada el 6 de junio de 2018, indicando como motivos: “(...) Dicha decisión **la he tomado por iniciativa propia y corresponde a una nueva oportunidad laboral** (...)”. (Negrilla fuera de texto)

Aunado a lo anterior, el demandante confesó en el hecho sexto del libelo demanda⁴, que “(...) Teniendo en cuenta que ya se le había informado de la terminación del contrato a término fijo, terminación que operaría a partir del día quince (15) de junio de dos mil dieciocho (2018), **ante una propuesta de trabajo que requería que iniciara de inmediato y frente a la posibilidad de desaprovechar la misma**, el señor JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN, presentó carta de renuncia el día seis (06) de mayo de dos mil dieciocho (2018) y manifestando que laboraría hasta el treinta y uno (31) de mayo de dos mil dieciocho (2018) (...)”. (Negrilla fuera de texto)

Ahora bien, respecto a la carta de terminación por parte del empleador, encuentra la Sala que la misma carece de fecha, sello o rubrica del empleador, tampoco obra la firma del trabajador, como si lo tiene la carta de fecha 13 de mayo de 2010⁵. En la carta sin fecha, tiene como asunto *vencimiento de contrato*, manifestando que el contrato vencía el 15 de junio de 2018, sin embargo, no se tiene certeza de cuándo le fue notificada esta misiva al demandante.

En virtud de lo anterior, y al ser evidente que, el motivo expuesto en la carta de renuncia presentada por el demandante el 6 de junio de 2018, fue por iniciativa propia debido a una nueva oportunidad laboral, sin que en la misma se indicara motivo diferente o culpa del empleador por la presunta carta de despido, se hace imperioso para la Sala reconocer la ausencia del aludido despido indirecto, por tanto, no es procedente acceder a lo pretendido por el demandante.

Así las cosas, la sentencia recurrida será confirmada y se condenará en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjanse como agencias en

expediente digital.

⁴ Página 23 Archivo No. 1 -expediente digitalizado – de la carpeta del juzgado del expediente digital.

⁵ Página 7 Archivo No. 1 -expediente digitalizado – de la carpeta del juzgado del expediente digital.

derecho a favor de **FULLER MANTENIMIENTO S.A.**, y a cargo de **JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN** la suma de cien mil pesos m/cte. (\$100.000).

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 003 del 14 de febrero de 2022**, proferida por el **Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia.

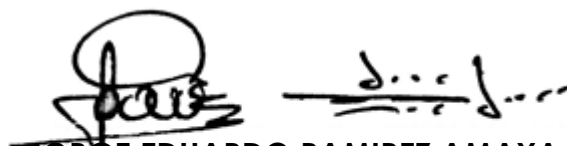
SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandante.

Fíjanse como agencias en derecho a favor de **FULLER MANTENIMIENTO S.A.**, y a cargo del señor **JOSE RODRIGO ANACONA MOPAN**, la suma de cien mil pesos m/cte. (\$100.000).

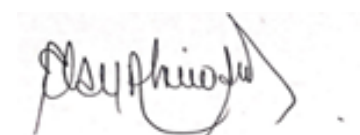
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada