



REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

ORDINARIO No. 08001410500320210014301

ASUNTO: CONSULTA SENTENCIA

DEMANDANTE: WILSON GREGORIO GONZALEZ FANDIÑO

DEMANDADO: TRIPLE ALIANZA S.A.S.

SENTENCIA

En Barranquilla, a los catorce (14) días del mes de agosto del año 2023, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el día 14 de octubre de 2021, adversa a las pretensiones de la parte demandante.

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que adoptó como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto ley 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

1

PRETENSIONES

La parte actora, entabló demanda ordinaria laboral en contra de **TRIPLE ALIANZA S.A.S.**, con el fin de que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se declare que, entre la existencia de un contrato de trabajo, terminado por causa imputable al empleador, que se configuró un despido indirecto y que como consecuencia se condene a la demandada al reconocimiento y pago de indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T.

HECHOS

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirma que el 5 de febrero del 2015, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, con la demandada, para desempeñar el cargo de “Auxiliar Contable e Inventarios”, con un salario inicial de un millón de pesos, pagados en forma mensual.

Que fue encargado a partir del 1 de enero 2017, de una sucursal que la empresa demandada abrió en Barranquilla, a la que ampliaron el cuarto frío, con una capacidad de almacenamiento para 1.400 cajas de producto de frutas; lo que le provocó una presión adicional a sus labores normales, al atender un mayor número de clientes, por el aumento de las ventas y que su horario de trabajo se extendió a más de doce horas de trabajo.

El 15 de febrero de 2018, el actor suscribió otro sí, con incremento de salario, a \$1.200.000; sin definición de un cargo o función en especial; que existieron cambios en la empresa al abrir en la Central de Abastos

Palacio de Justicia, Carrera 44 No. 38 - 80, Edificio Antiguo Telecom - Piso 4
Telefax: 3885005 extensión 2025. www.ramajudicial.gov.co
Correo: lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia





de Barranquilla, una sucursal donde se almacenaban 10.000 cajas aproximadamente, con aumento de la operatividad; que significó la atención a más clientes, aumento a 11.400 cajas e incremento a 16 horas de trabajo de lunes a domingo; que tuvo aumento de la presión arterial, que fue atendido varias veces en centro médico; que padecía de estrés laboral, debido a las presiones y exigencias laborales.

Que al no contar con apoyo y solidaridad de la empresa para tratar sus padecimientos de salud, se vio obligado a presentar renuncia al cargo, recibida por la empresa el 11 de enero del 2020, en donde explicó las razones que motivan su renuncia.

CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demandada mediante apoderado judicial dio contestación a la demanda, manifestando que el demandante inició a laborar con la demandada el 04 de febrero del 2015, en el cargo de Auxiliar Contable E Inventario, en una de las sucursales de la demandada en la ciudad de Barranquilla, con salario inicial de \$1.000.000, posteriormente incrementado a \$1.200.000.

Que no es cierto, que hubiesen impuesto nuevas cargas laborales al actor, por la ampliación de un cuarto frío; que no se le extendió su horario de trabajo por más de doce horas; que no es cierto que fuera presionado de manera directa o indirecta, para la renuncia.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, indicando que cumplió a cabalidad con sus obligaciones legales, pagándole al actor todos los conceptos a que tenía derecho y propuso como excepciones de mérito la de inexistencia de las obligaciones, pago, buena fe del empleador, mala fe del demandante y genérica

2

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitado el proceso, el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia por la que declaró como probada la excepción de mérito de inexistencia de la obligación, formulada por la demandada TRIPLE ALIANZA S.A.S.; absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, condenó en costas a la parte demandante y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

CONSULTA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de fecha 9 de febrero de 2022, se procede a resolver el siguiente,

PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar si al demandante le asiste el derecho al pago de la indemnización por terminación del contrato por causa imputable al empleador; pues de ello dependerá el estudio y mérito de las pretensiones de la demanda.



TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser confirmada, con fundamento en las consideraciones expuestas por el juez de primer grado y en las siguientes motivaciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

CONSIDERACIONES

1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Las siguientes son las premisas fácticas que soportan la tesis del Despacho:

Las partes aportaron contrato de trabajo a término indefinido y otro sí, suscrito con la demandada, para el cargo de auxiliar contable y con fecha de inicio el 05 de febrero de 2015.

Igualmente se allegó epicrisis de su historia clínica, del 07 de noviembre de 2019 y 10 de enero de 2020, exámenes y orden de medicamentos.

Se anexó la carta de renuncia que presentó el 10 de enero de 2020, a partir del 11 de enero de ese año; en la que el Despacho no observa manifestación diferente a que el acto de dimisión lo efectuaba de manera voluntaria, que sus problemas de salud le requerían de un espacio de tiempo mayor y que emitía agradecimiento hacia la empresa.

También se adjuntó certificación laboral de 27-1-2020, en la que se observa la existencia de la relación laboral, la modalidad del contrato suscrito, el salario devengado y los extremos temporales del vínculo, entre el 04 de febrero de 2015 al 15 de enero de 2020.

Ahora, en la audiencia pública, en el interrogatorio de parte, en la pregunta número 18, aceptó el actor que no recibió engaño por parte de la empresa para su retiro, que siente agradecimiento hacia la empresa, pero que sí se sintió presionado, porque dio lo mejor de sí y hubiese deseado un apoyo moral, solidario de mantener su empleo hasta que se recuperara. Y que su renuncia fue voluntaria, que estaba entre la espada y la pared porque no quería fallarle a la empresa, por su salud y ante la falta de apoyo de la empresa, renunció voluntariamente; aceptaciones que para el Despacho constituyen confesión respecto a la decisión y voluntariedad del demandante de retirarse del empleo.

Se escuchó al testigo Danny Fontalvo, trabajador de la empresa demandada, como vendedor, efectuando facturación y despacho; señaló que el horario es de seis de la mañana a dos de la tarde; que a veces trabajan hasta las tres o cuatro de la tarde, pero que la normalidad es hasta las dos; que el horario fuerte para las ventas es entre seis y media a diez de la mañana; que las ventas se bajan a las doce del mediodía; que conoció al demandante, quien era vendedor y que trabajaba de seis de la mañana hasta las dos y por tarde hasta las cuatro o cinco de la tarde, cuando se extendían; que la empresa les pone una meta de ventas pero que no existe presión ni regaños; que entiende, por el demandante y por la empresa, que el actor, cuando llegó de vacaciones, presentó carta de renuncia pero no sabe el motivo, aunque sabía que

3



estaba enfermo; que el inventario se efectúa una sola vez a la semana, día en el cual la jornada se extiende máximo hasta las seis de la tarde.

Y se escuchó en declaración a la señora Edy Restrepo, esta vinculada con la empresa desde octubre de 2019, pero que labora desde la sucursal principal en Medellín, que hablaba con el demandante por celular, quien un día la llamó para manifestarle que estaba enfermo, que le diera permiso para ir al médico; que ahí se dieron cuenta que el demandante venía con una afectación en su salud, pero que antes no lo había comunicado; que nunca informó a la empresa que estuviera con sobrecarga laboral; que el demandante le indicó que renunciaba a la empresa por motivos de salud; que le horario de trabajo es de seis de la mañana a dos de la tarde en la sucursal de Barranquilla, que eventualmente se quedaban un hora más; que la sucursal de Barranquilla contaba con 4 trabajadores en 2019; que le recibió al demandante la carta de renuncia y que le manifestó que era por motivos de salud, que estaba sufriendo de la presión.

De las dos declaraciones rendidas, no se observa que el demandante haya sido sujeto de coacción y acoso durante la prestación del servicio ni tampoco que su renuncia haya sido inducida por el empleador o que éste haya efectuado presión o constreñimiento para obtenerla.

Por el contrario, de la carta de renuncia y del interrogatorio de parte que rindió el actor, concluye el Despacho que su acto de dimisión no fue una decisión unilateral, injusta, ilegal ni disfrazada del empleador, sino voluntaria del ex trabajador, quien después de la renuncia, manifestó que esperaba de la empresa, en lugar de su aceptación, un ofrecimiento o alternativa para la continuación de la prestación del servicio, lo que si bien no ocurrió, en ninguna medida ello torna la renuncia en un despido indirecto, como tampoco le resta la voluntad y consentimiento libre de vicios, al acto de retiro.

4

2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Teniendo en cuenta que las partes no discuten la existencia de un vínculo laboral y que existe suficiente prueba de sus extremos temporales, entre el 04 de febrero de 2015 al 11 de enero de 2020, el asunto se concita en determinar si la terminación del vínculo fue una decisión no voluntaria de la parte demandante, sino presionada por la demandada.

Para iniciar a resolver el asunto, es pertinente recordar que la H. CSJ, ya se ha pronunciado respecto al despido indirecto y a la renuncia inducida, indicando que son dos conceptos diferentes, que cada uno aparea consecuencias distintas; enseñando que la consecuencia jurídica de la demostración de un despido indirecto es el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, ya que a partir de la vigencia del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 el despido sin justa causa, por regla general, no tiene como consecuencia el reintegro sino una indemnización tarifada legalmente; mientras que el despido sin justa causa, es un acto de declaración de voluntad del empleador y, en principio, produce un efecto extintivo del contrato y la propia ley le reconoce virtualidad suficiente para ello y para generar en favor del trabajador el derecho a una indemnización tarifada, como regla general.

Ahora, debe precisarse que la doctrina y la jurisprudencia, han establecido que se presenta un despido indirecto cuando al no existir una justa causa o un motivo legal para la terminación del vínculo, el empleador obliga al trabajador, de una u otra manera, a retirarse del servicio, quien accede no por una



decisión libre y voluntaria, sino convencido o presionado; circunstancia que de ser demandada y reconocida o declarada por un Juez Laboral, constituye un despido indirecto realizado por el empleador, naturalmente injustificado, que obliga al empleador demandado al pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, en tanto el despido indirecto, genera idénticas consecuencias que un despido directo injustificado, así lo ha enseñado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

El desarrollo jurisprudencial de la materia, ha reconocido el despido injusto y la renuncia provocada, cuando no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral, sino una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación.

Pero para lo anterior, la CSJ, ha adocinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores efectivamente sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de renuncia; lo que no efectuó la parte actora, pues no aportó suficiente y certera prueba al respecto, en tanto no probó ni el presunto acoso laboral ni menos la presión o coacción de la que dijo fue objeto, que terminó por impactar su salud y llevarlo a presentar la carta de renuncia.

La doctrina y los precedentes judiciales han enseñado que el artículo 64 del CST establece que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable; es por ello que la misma norma enseña que cuando el contrato de trabajo termine sin justa causa procede la indemnización y es el mismo artículo, líneas más abajo, el que se encarga de tasarla, dependiendo de la clase de contrato de que se trate y el valor del salario devengado.

Es así que dentro del contrato de trabajo como en cualquier otro de característica bilateral, puede ocurrir que las obligaciones pactadas o surgidas de tal vínculo sean cumplidas por las dos partes contractuales, o puede que las obligaciones sean satisfechas por solo una parte mientras que la otra incumpla la responsabilidad de su resorte; o incluso puede que ambas se abstengan de cumplir lo convenido.

Ahora bien, el cumplimiento o incumplimiento del contrato de trabajo de cara a la estabilidad laboral ordinaria prevista en el artículo 64 del CST, implica que el empleador que sin una justa causa haya incumplido su obligación de ejecutar el contrato y desconozca el derecho del trabajador a permanecer en el servicio mientras subsista el plazo acordado o la materia del contrato y la prestación del servicio en la forma prevista en la ley o en el contrato, debe pagar una indemnización.

Por ello, ha enseñado la jurisprudencia que uno de los principios rectores del derecho del trabajo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, es el que trata de la estabilidad en el empleo; por lo que el empleador que no respete la estabilidad laboral de sus trabajadores y los despidan sin justa causa, está en la obligación de indemnizar los perjuicios causados con su conducta.

En consecuencia, la primera premisa que debe aparecer probada para la procedencia de la indemnización por terminación unilateral del contrato es el hecho del despido, que corresponde al trabajador



comprobarlo para trasladar al empleador la explicación de las razones o motivos por éste señalados como justos para la terminación del vínculo.

Por ello, de manera insistente y uniforme, la jurisprudencia ha enseñado que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios.

Sin embargo, como en este asunto la parte demandante no cumplió con su carga probatoria de demostrar el hecho del despido indirecto, una firma no voluntaria de una renuncia, pues de ninguna de las pruebas allegadas al expediente es posible inferir que el vínculo laboral hubiera terminado por decisión unilateral del demandado, de manera disfrazada a través de una carta de renuncia del trabajador presionado y acosado; debe absolverse de esta pretensión, pues sin existir despido, directo o indirecto, no puede el Despacho pronunciarse sobre la justeza de un hecho que no ocurrió.

Ahora, si bien la parte demandante afirma que fue obligada a firmar la renuncia, lo cierto es que la H. CSJ ha enseñado que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos, como la renuncia, debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio; que el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., consagra que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo; postulado que a juicio de la Corte, adquiere una enorme importancia en las relaciones obrero - patronales, por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe.

6

Igualmente ha enseñado que los vicios del consentimiento, no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que “...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso”; vicios que en este asunto no fueron objeto de prueba, toda vez que en realidad la parte actora no aportó elementos de juicio suficientes para declarar que su consentimiento estuvo viciado en el acto jurídico de la renuncia que suscribió.

Es más, recuérdese que la jurisprudencia del trabajo, ha explicado que el hecho de que el empleador o uno de sus representantes redacte la carta de renuncia del servidor, no demuestra por sí solo que esta sea fruto de presiones o constreñimientos, pues el trabajador está en libertad de suscribirla o no hacerlo.

En consecuencia, conforme a la evidencia recaudada, su análisis y las premisas jurídicas hasta aquí expuestas, para el Despacho es claro que la finalización del vínculo contractual laboral se originó en la voluntad del ex trabajador, sin que exista prueba suficiente en contrario.

La evidencia documental, la carta de renuncia, el interrogatorio del actor y los dos testigos escuchados, prueban a este Despacho, la intención materializada del ex trabajador de dar por terminado el vínculo laboral, sin que, para tal acto, la demandada haya ejercido presión o coacción.



Para el Despacho, el comportamiento de la parte demandante fue expreso e inequívoco, en cuanto la decisión de retirarse voluntariamente del cargo que desempeñaba y de la empresa empleadora.

En consecuencia, en este asunto hace presencia la renuncia del demandante, entendida como el acto jurídico derogatorio que se forma con la sola voluntad del trabajador, libremente expresada y aceptada por el empleador; forma legal para dar por terminado un contrato laboral por mutuo acuerdo; cosa distinta, es que aquella hubiere sido inducida, sugerida o que se hubiere probado un vicio en el consentimiento, evento uno y otro que no hizo presencia en el subjudice.

Así las cosas, para el Despacho el contrato no terminó por decisión unilateral, injusta, ilegal ni disfrazada del empleador, sino por decisión voluntaria del ex trabajador, pues realmente no existen elementos de juicio testimoniales, confesión ni documental que dé cuenta que, para el momento de la terminación del vínculo, no haya primado la decisión autónoma y libre de la parte demandante; de la carta de renuncia, en palabras de la H. en un asunto similar, no se desprende que el acto de dimisión hubiese sido producto de un constreñimiento o coacción del empleador y no de una decisión autónoma y libre del trabajador; de hecho, en la misma carta el demandante se despidió agradecido de la confianza depositada y las oportunidades brindadas; es decir, que frente al acto de renuncia no existen motivos poderosos o elementos probatorios convincentes que conduzcan a concluir que el retiro estuvo orientado a despojar al demandante de sus derechos y reclamos laborales bajo la apariencia de una libre renuncia; por lo que se confirmará la sentencia consultada.

Sin costas en este grado de jurisdicción.

7

Apoyo jurisprudencial aplicable al caso:

Respecto a la diferencia entre un despido indirecto y la renuncia inducida, de la H. CSJ, consúltense entre otras, la sentencia SL 346 de 2023 y la SL 3812 de 2021.

Sobre la prueba del despido a cargo del trabajador, consúltense entre otras, las sentencias SL 163 de 2020, SL 102 de 2020, SL 163 de 2020, SL3566 de 2022, SL1166 de 2018, de la H. Corte Suprema de Justicia.

Con relación a la terminación del contrato por renuncia del trabajador, de la H. CSJ, consúltense entre otras, la sentencia SL 1451 de 2018.

De la notificación de la sentencia:

Finalmente, teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 ordena proferir sentencia escrita para surtir el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero no dispuso la forma de notificación de la providencia, se ordenará a la Secretaría notificarla por estado, de conformidad con el artículo 295 del CGP, aplicable por analogía al rito laboral, que en lo pertinente enseña:

“Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el Secretario.”



En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

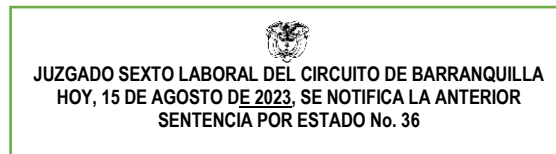
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, pero por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: COSTAS. Sin costas en este grado de jurisdicción.

TERCERO: Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ
JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA



8