

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 18 001 31-05-002-2016-00790-01
DEMANDANTE: FREDY CHAVARRO
DEMANDADO: CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN



Tribunal Superior del Distrito Judicial

Florencia - Caquetá

SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL
Sala Segunda de Decisión

Magistrada Ponente:
MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Septiembre veintiocho (28) de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 18001-31-05-002-2016-00790-01
DEMANDANTE: FREDY CHAVARRO
DEMANDADOS: CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN
TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
PROYECTO DISCUSIDO Y APROBADO EN SESION VIRTUAL ACTA SCFL 090-2023

I. ASUNTO A TRATAR

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta y el recurso de apelación interpuestos por la parte demandante y demandada, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, el 09 de abril de 2018, dentro del proceso ordinario laboral iniciado por FREDY CHAVARRO, en contra de CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN, previos los siguientes,

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

Pretende el señor FREDDY CHAVARRO que se declare que la renuncia que efectuó ante la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES - CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN- en calidad de empleador, contiene una justa causa, y por lo tanto, tiene derecho a la indemnización de la terminación del contrato laboral sin justa causa.

Como consecuencia de la anterior declaración, solicita como pretensión principal, se condene a la demandada, a pagarle la indemnización por despido injusto, contemplado en el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Instituto de Seguros Sociales y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social 2001-2004.

Como pretensión subsidiaria solicita el actor, el pago de la indemnización por despido injusto, contemplado en el parágrafo 3 del Artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Caja de Previsión Social de Comunicaciones y Sintracaprecom 2012-2013, sumas que deberán ser debidamente indexadas, y condenar en costas y agencias en derecho a la parte demanda.

2. Fundamentos Fácticos

Señala el demandante que empezó a laborar en Caprecom, desde el 12 de junio de 1997, en calidad de trabajador oficial, a término indefinido y se terminó la relación laboral, el 1 de marzo de 2016, cuando presentó renuncia voluntaria a su cargo, por cuanto ocupaba para esa época el cargo de analista de liquidación contractual, en la regional Caquetá, funciones que no pudo seguir ejecutando, dado que desde el 21 de octubre de 2015, la Superintendencia Nacional de Salud autorizó el retiro voluntario de la EPS CAPRECOM en el Departamento del Caquetá, por lo que el empleador no cumplió con el contrato de trabajo, la ley y la Constitución, pues no puede existir empleo público sin funciones.

Expone el actor que dentro del contrato laboral firmado en su vinculación se establece que el trabajador queda amparado por las garantías y prestaciones establecidas en la Ley y en la convención colectiva de trabajo y para el momento de su retiro, la Convención Colectiva vigente, era la suscrita entre Caprecom y Sintracaprecom, pero antes de la liquidación del Instituto de los Seguros Sociales, existía la convención colectiva 2001-2004, que regula las indemnizaciones por terminación sin justa causa del contrato laboral.

3. Actuaciones procesales relevantes

3.1. La demanda fue repartida el 10 de octubre de 2016 al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia – Caquetá, la cual luego de ser subsanada, fue admitida en auto del 18 de noviembre de 2016.

3.2. El 13 de diciembre de 2016, fue notificada en forma personal la entidad demandada, presentando la contestación de la demanda el 18 de enero de 2017, oponiéndose totalmente a las pretensiones de la demanda, indicando que el actor jamás fue despedido por esa entidad, pues presentó renuncia al cargo, en forma libre, consciente y voluntaria, expresando que como razones para ello, que tenía otra oferta de trabajo, tan es así que fue elegido y posesionado como personero municipal de Puerto Rico y formularon como excepciones (i) improcedencia de reconocimiento de indemnizaciones por ausencia de despido; ii) mala fe de la parte actora; iii) cobro de lo no debido; iv) imposibilidad de acceder a las pretensiones por falta de identidad.

3.3. El 03 de octubre del 2017 se realizó la primera audiencia de trámite, en la cual se reconoció como sucesora procesal de la entidad demandada al PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES -PAR CAPRECOM LIQUIDADO-, se declaró fracasada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento y fijación de hechos y se llevó a cabo el decreto de pruebas.

3.4. El día de 08 de marzo de 2018 se dio continuidad a la audiencia, donde se declaró como sucesora procesal del demandante, a Sandra Judith Jaramillo Gómez, ante el fallecimiento del actor, se recepcionaron los testimonios de YINETH AURORA PINZÓN APARICIO y CARMEN HELENA VEGA VALENCIA; Se declaró clausurado el debate probatorio, se recepcionaron los alegatos de conclusión, cada parte ratificando lo expuesto en la demanda y en la contestación de la misma.

3.5. El 09 de abril de 2018, se profirió la sentencia de primera instancia.

4. Sentencia de primera instancia.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia declaró que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el demandante FREDDY CHAVARRO como trabajador, y la Caja de Previsión Social de Comunicaciones -CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN, HOY LIQUIDADO- como empleadora, desde el 12 de junio de 1997 hasta el 01 de marzo de 2016, terminó como consecuencia de un despido indirecto; En consecuencia condenó a la entidad demandada, hoy administrada por el PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES -PAR CAPRECOM LIQUIDADO-, a pagarle a la señora SANDRA JUDITH JARAMILLO GÓMEZ, como sucesora procesal del demandante FREDDY CHAVARRO, a título de indemnización por despido sin justa causa, la suma \$78.982.929 m/cte, suma que deberá ser debidamente indexada de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.), desde el 01 de marzo de 2016 hasta la fecha en que se efectúe su pago, así como al pago de costas y de \$3.000.000 que fijó como agencias en derecho.

Para arribar a tal decisión, sostuvo que como razón de terminación del vínculo laboral por parte del trabajador no puede tenerse en cuenta ninguna distinta a las consagradas en las misivas enviadas por éste el 25 de enero y 26 de febrero de 2016, donde informó al empleador los hechos constitutivos que dieron lugar a la finalización del contrato laboral.

Consideró que el accionante aportó elementos de persuasión para acreditar que luego de la expedición de la Resolución N° 1966 del 21 de octubre de 2015, en que se hizo entrega de la población afiliada por parte de la enjuiciada, él ya no tenía funciones, debido a que la liquidación de los contratos era una actividad imposible de realizar por no contar con la información financiera y presupuestal necesaria para ello, hecho que fue corroborado con el testimonio de YINETH AURORA PINZÓN APARICIO quien ostentaba dicho cargo y con la declaración de CARMEN HELENA

VEGA quien fue la Directora Territorial de la entidad hasta diciembre de 2015.

Así pues, concluyó que analizadas y valoradas en conjunto las pruebas recaudas y practicadas en el plenario, efectivamente quedó demostrado que para el año 2016 el señor FREDY CHAVARRO no tenía funciones que desempeñar en su cargo y que si bien luego de su primera solicitud de retiro de fecha 25 de enero de 2016, se le enlistaron al trabajador 9 funciones como analista de liquidación contractual, ninguna de ellas se podían ejecutar durante el proceso liquidatorio por el que estaba atravesando la entidad.

5. Recurso de apelación

5.1. Parte demandante:

La parte demandante apeló el fallo de primera instancia, manifestando que no está de acuerdo con la no aplicación por parte del Despacho, del artículo 22 de la Convención Colectiva de trabajo de Caprecom, el cual regula que en el evento en que se disuelva o liquide la entidad, las indemnizaciones de los trabajadores oficiales se tramitarán en los términos más favorables que establezca la legislación laboral con la experiencia más cercana de entidades del sector oficial del orden nacional.

Considera que el *a-quo* erra al disponer que la indemnización tiene su fuente en el autodespido, cuando la génesis del autodespido corresponde al proceso liquidatorio de Caprecom, porque dicho proceso implicó la pérdida paulatina de todas las funciones de sus trabajadores, lo que implica a la postre la renuncia con justa causa por parte del actor.

Insiste que la liquidación de Caprecom creó la situación de renuncia de su poderdante, por lo que resulta válido y legal usar el artículo 22 de la aludida convención para mejorar sus condiciones; y que en caso de duda en su interpretación frente a la aplicación de dicho artículo; ésta deberá preferirse en favorecimiento de su poderdante.

El segundo punto de inconformidad recae sobre el promedio salarial, pues a su sentir, debió haberse aplicado el artículo 53 de la convención colectiva, que establece que constituye salario todo lo que percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, pues el *a-quo* solo tuvo en cuenta para liquidar la indemnización el concepto de salario; pasando por alto que en el plenario existe certificación de parte de Caprecom donde consta el promedio salarial del trabajador.

5.2. Parte demandada:

La gestora judicial de la entidad demandada solicita que se revoque la sentencia de primera instancia debido a que el *a quo* no tuvo en cuenta el motivo o trasfondo que tiene el oficio de renuncia presentado por el trabajador el 26 de febrero de 2016, en el cual manifiesta que su renuncia es libre, consciente y voluntaria, y que además es para que haga parte integral de la primera solicitud de retiro.

Expone que si bien el actor manifiesta no tener funciones a desempeñar, en la respuesta dada por Caprecom EISE en liquidación, se le puso de presente que si tenía funciones a desempeñar, las cuales eran necesarias dado que la entidad entró en liquidación; Además, que la misiva enviada por el trabajador el 24 de febrero de 2016 a Yineth Aurora Pinzón Aparicio, solicitando documentos para poder realizar sus funciones, fue dirigida con posterioridad a su solicitud de retiro y debió dirigirla al agente liquidador para que le fueran asignadas el cómo y el cuándo desempeñar sus funciones, pues Pinzón Aparicio había sido la líder administrativa cuando Caprecom estaba en operatividad.

Señala que Carmen Helena Vega Valencia, renunció a su cargo en diciembre de 2015, razón por la cual ésta no tenía conocimiento si el señor Fredy Chavarro podía o no desempeñar sus funciones.

Igualmente arguye que es importante analizar las fechas que rodearon la renuncia del trabajador, pues manifiesta que el actor se posesionó como personero municipal de Puerto Rico, aun siendo empleado de Caprecom EISE en liquidación, cargo que debía empezar a ejercer a partir del 1 de marzo, en la misma fecha en que fue aceptada su renuncia. Considera que como la inscripción a dicha aspiración la hizo en diciembre, debió haber renunciado desde un comienzo bajo el principio de lealtad y buena fe.

III. CONSIDERACIONES

1. Competencia

Es competente esta Sala del Distrito Judicial de Florencia Caquetá, para conocer del grado jurisdiccional de consulta y del recurso de apelación presentando tanto por la parte demandante como por la demandada, contra la sentencia del 09 de abril de 2018, emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia - Caquetá, por ser su superior funcional.

2. Presupuestos procesales

Considera esta Sala que los presupuestos procesales que doctrina y jurisprudencia reclaman para el normal desarrollo del proceso y proveer de mérito en el presente asunto se encuentran satisfechos a cabalidad,

sin que se advierta causal de nulidad alguna que invalide la actuación surtida.

3. Problema Jurídico

En este evento se deberá analizar, i) Si la renuncia al cargo presentada por el demandante, Fredy Chavarro, corresponde o no a una justa causa para dar terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleado y por ello ocurrió despido indirecto por causa endilgable al empleador, ii) determinar si en virtud del despido indirecto, se le debe aplicar el artículo 22 y 53 de la convención colectiva de Caprecom a la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa.

4. El proceso liquidatorio de CAPRECOM

De conformidad con el decreto 2519 del 28 de diciembre de 2015, obrante a folios 156 a 167, el gobierno nacional dispuso la supresión y liquidación de CAPRECOM EICE, para lo cual fijó un plazo de 12 meses para realizar tal tarea, el cual podría ser prorrogado mediante acto administrativo motivado, tiempo dentro del cual, la entidad conservaría su capacidad jurídica únicamente para realizar los actos, operaciones y contratos necesarios para consolidar su pronta liquidación y por ello, prohibió iniciar nuevas actividades en desarrollo de su objeto social.

Como consecuencia de lo anterior ordenó terminar todos los contratos o convenios interadministrativos suscritos, con excepción de aquellos que se requieran para el cumplimiento de la liquidación de la entidad; asimismo, se dispuso la supresión de cargos como desenlace del proceso de liquidación, para lo cual se otorgó al liquidador 30 días, una vez asumido su cargo, para elaborar un programa de supresión de cargos determinando el personal que por naturaleza de las funciones desarrolladas debía acompañar a la entidad en el proceso de liquidación; además le otorgó facultades para elaborar planes de retiro consensuados respecto de los trabajadores oficiales y que en el eventual caso, cuando se liquide la entidad y con ello se termine el contrato de trabajo a trabajadores oficiales y estos no se hayan acogido al plan de retiro consensuado, se les reconozca y pague su indemnización de conformidad con la convención colectiva vigente.

Una vez vencido el término de liquidación, terminará para todos los efectos la existencia de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM, EICE en liquidación.

5. Causales de terminación del contrato de trabajo de trabajadores oficiales.

El Decreto 1083 de 2015 en su título 30 estableció normas relativas al trabajador oficial, derogó ciertos artículos del decreto 2127 de 1945, y

con ello constituyen ambos decretos la normatividad aplicable a los trabajadores oficiales.

El artículo 2.2.30.6.12 del decreto 1083 de 2015 derogó el artículo 48 del decreto 2127 de 1945, y facultó al trabajador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con justa causa cuando se presente alguna de las siguientes situaciones:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.*
- 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos 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. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.*
- 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo.*
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas para el empleador.”*

6. El caso concreto

En el *sub-examine* quedó demostrado y no hace parte de la controversia, que Caprecom EICE, inició su proceso legal de liquidación el 28 de diciembre de 2015, con la expedición del decreto 2519 del 28 de diciembre de 2015 del Ministerio de Salud y Protección Social; Así como que el demandante, Fredy Chavarro, inició a laborar para la entidad el 12 de junio de 1997 en calidad de trabajador oficial y que finalizó su vinculación a partir del 01 de marzo de 2016, por renuncia presentada por este a la entidad demandada, el 26 de febrero de 2016, luego de haber presentado el 25 de enero del mismo año petición de solicitud de retiro.

Difieren las partes sobre la causa que originó la decisión del trabajador para presentar su renuncia, pues por un lado, el actor manifestó en el escrito del 25 de enero de 2016, que solicita sea retirado de su cargo, teniendo en cuenta que desde el pasado 1 de diciembre de 2015 se encontraba sin ninguna función asignada, dada la entrega de la población afiliada, conforme a la Resolución No. 1966 del 21 de octubre de 2015 de la Superintendencia Nacional de Salud, que así lo dispuso.

Ante este petitorio, la entidad demandada, el 23 de febrero de 2016. le dio contestación, ratificando su cargo desempeñado como analista de liquidación contractual recordándole las funciones asignadas a tal cargo; Además le solicitó aclaración el oficio del 5 de febrero de 2015, donde él como trabajador informa que se acoge a la indemnización del artículo 28 del Decreto del Ministerio de Salud, que ordena la liquidación de la

entidad y además, le informó que el Decreto de marras, ordenó eliminar solamente los servicios misionales que prestaba la entidad en el giro ordinario de sus actividades y no respecto de actividades que correspondan al impulso del proceso de extinción y, bajo ese fundamento, le manifestó que la liquidación de contratos es una actividad priorizada en el marco de la liquidación, hecho por el cual el liquidador deberá adelantar gestiones haciendo uso del recurso humano con que cuente la entidad. Razón por la cual, la naturaleza flexible de la planta global de trabajadores, le permite ajustar las actividades de tales colaboradores, con el propósito de llevar a cabo la liquidación administrativa de la entidad.

Al día siguiente, el trabajador solicitó a la Líder Administrativa y Financiera de Caprecom, territorial Caquetá, señora Yineth Aurora Pinzón Aparicio a través de correo electrónico, que se le hiciera entrega de las ejecuciones presupuestales y pagos de los contratos de la vigencia 2015 hasta el 31 de enero de 2016, a fin de proceder a realizar los proyectos de actas de liquidación de esos contratos, a lo cual la Líder Administrativa le respondió ese mismo día que no se podían elaborar dichas ejecuciones presupuestales por la existencia de glosas sin conciliar de años anteriores, y porque desde el 11 de mayo de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2015 la firma de auditoría AYP empezó a recibir cuentas de auditoría y por ello no se contaba con información de radicación, notificación y conciliación de glosas.

Aunado a ello le informó que desde el 1 de noviembre de 2015, no se contaba con personal de auditoría de cuentas para realizar el respectivo proceso de gestión integral de cuentas médicas, como tampoco con información de facturas a las cuales se les hubiera aplicado pagos de cada uno de los prestadores autorizados. También expuso que no se contaba desde el 12 de noviembre de 2015 con director territorial para que firmara las respectivas actas de liquidación de contratos

El 26 de febrero de 2016, el señor Fredy Chavarro elevó escrito con el objetivo de que hiciera parte integral del derecho de petición elevado a la entidad el 25 de enero anterior, donde solicitó que fuera aceptada su renuncia voluntaria e irrevocable a su cargo a partir del 1 de marzo de 2016 agregando que ello obedecía a que tenía otra oferta laboral.

De todo lo anterior tenemos que el gobierno nacional mediante el Decreto 2519 del 28 de diciembre de 2015, dio inicio a la liquidación de Caprecom en todo el territorio nacional, para lo cual estimó el término de un (1) año para adelantar dicho proceso liquidatorio.

Asimismo, que mediante oficio del 25 de enero de 2016, es decir, antes de 30 días de emitido el decreto de liquidación de la entidad, el trabajador

demandante, presentó solicitud de retiro de su cargo por no tener funciones que realizar en desarrollo del cargo al cual estaba vinculado.

Igualmente resulta claro que en la contestación que le dio el agente liquidador a dicha petición además de ratificarlo en su cargo junto con sus funciones, le expresó al trabajador que de conformidad con el decreto liquidatorio fueron eliminados los servicios relacionados con el giro ordinario de las actividades de Caprecom y no aquellos que por sus actividades pudieran dar impulso al proceso de extinción y le expuso que la liquidación de contratos resultaba ser una actividad priorizada en el marco de tal liquidación y, por tal como agente liquidador haría uso del recurso humano disponible, razón que le permite ajustar las actividades de los trabajadores con el propósito de llevar a cabo la liquidación administrativa de la entidad.

Ahora bien, quedó probado a través de la contestación escrita dada por la Líder Administrativa y Financiera por correo electrónico el 24 de febrero de 2016; así como de lo dicho por la misma trabajadora durante la recepción de su testimonio el 8 de marzo de 2018, que Fredy Chavarro no realizaba funciones, pues en la mencionada diligencia ante la pregunta *¿Usted sabe por qué terminó el vínculo de Fredy Chavarro con Caprecom?*, **contestó**: *“Lo que sé es que nosotros después de que la empresa entró en liquidación pues ya no teníamos funciones; lo único que teníamos que hacer era la entrega de usuarios a la EPS del régimen subsidiado aquí en el Caquetá y hacer entrega de varios informes y pues creo que él estaba planteando igual que todos que Caprecom se acababa y renunció creo”*. Respuesta que ratificó seguidamente, pues a la pregunta del juez, *¿Pero sabe qué motivos invocó él para presentar esa renuncia a Caprecom?*, **contestó**: *Simplemente eso, que no hacíamos nada y me imagino que renunció*.

Reconocido está en el plenario, que el trabajador Fredy Chavarro presentó renuncia a su cargo el 26 de febrero de 2016, ya que desde el 25 de enero anterior, solicitó a la entidad en liquidación que procediera a retirarlo del servicio al encontrarse sin ninguna función asignada dada la entrega de la población asignada conforme a la Resolución NO. 1966 del 21 de octubre de 2015; y además por tener otra oferta laboral.

Se impone entonces verificar si la renuncia presentada por el trabajador obedece a una justa causa endilgable al empleador, tal como pretende el actor y como fue reconocido por el juzgado de instancia; pues una vez verificado por este que el trabajador no tenía funciones asignadas, concluyó que tal situación afectaba la dignidad humana del actor y porque además esas condiciones constituyen una violación grave de las obligaciones y prohibiciones por parte del empleador; razón que estructura una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del trabajador.

De manera inicial rememora la Sala la diferenciación que existe entre no tener funciones asignadas y tener funciones asignadas y no poder realizarlas, esto en razón a que mediante escrito del 25 de enero de 2016 el trabajador solicita a la entidad retiro del servicio por no tener funciones asignadas y bajo ese supuesto, solicita el 26 de febrero siguiente renuncia voluntaria e irrevocable a su cargo; cuando está visto que las funciones nunca le fueron relevadas al trabajador y siempre las tuvo asignadas; sino que fueron interrumpidas debido al cese de actividades normales que desarrollaba Caprecom; situación que excluye la constitución de una conducta reprochable por parte del empleador.

Para esta Colegiatura, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia se configura afectación a la dignidad humana cuando se le suprimen las funciones al trabajador en el giro ordinario de las actividades de la empresa, de tal manera que sus funciones son realizadas por otros empleados, sometiendo con ello al trabajador a condiciones contrarias a la dignidad humana, situación que no se refleja en el caso bajo examen, porque por un lado, las funciones no se le suprimieron, es decir, no fueron eliminadas o no fueron entregadas a otro empleado para que las realizara, sino que obedeció a la implementación del proceso liquidatorio de la entidad, es decir, que la actividad normal de la empresa fue interrumpida y clausurada y por otro, porque en la contestación a su petición inicial de retiro, el agente liquidador primero, le ratificó sus funciones al trabajador y le comunicó que continuaba con las funciones asignadas dentro del giro normal de las actividades de la entidad y además que su cargo como liquidador de contratos corresponde a una actividad afín y útil para darle impulso al proceso de extinción de la entidad y que bajo ese contexto podría hacer uso de ese recurso humano, para lo cual tiene la facultad de ajustar las actividades a realizar por sus colaboradores con el propósito de finiquitar la liquidación de esa entidad.

Se itera, que el trabajador presentó solicitud de retiro el 25 de enero de 2015 y un mes después, esto el 26 de febrero siguiente, presentó renuncia a su cargo a partir del 1 de marzo, es decir, que no había transcurrido ni siquiera dos meses de iniciada la liquidación Caprecom, cuando el trabajador consideró que la imposibilidad de realización de sus funciones era una justa causa para dar por terminado su contrato, por violación grave de las obligaciones del empleador, sin tener en cuenta que la interrupción del desarrollo normal de Caprecom, hacía necesario replantear la planta de personal que continuaría laborando y qué nuevas funciones se determinarían para aquellos que seguirían al servicio de la entidad mientras su liquidación finalizara, porque era evidente, que las funciones por las cuales fueron contratados aquellos trabajadores que por necesidad de sus conocimientos y por utilidad tuvieran que continuar con la empresa en el periodo de liquidación, tendrían que ser modificadas, ya

no en procura del cumplimiento normal de actividades de la entidad, sino dependiendo las necesidades propias de la liquidación.

Lo anterior porque el periodo inicial establecido para llevarse a cabo la liquidación de Caprecom fue de un año a partir del 28 de diciembre de 2015 y requerir tan solo de transcurrido un mes del proceso liquidatorio, el retiro de la entidad por no poder realizar sus funciones normales dentro del giro ordinario de la empresa a la cual le fue vedado continuar ejecutando actividades en desarrollo de su objeto social, no se compadece con la realidad de extinción de la entidad. No puede pasarse por alto igualmente que el agente liquidador disponía de 30 días para elaborar un programa de supresión de cargos y también para elaborar planes de retiro consensuado, así como determinar el personal que por naturaleza de sus funciones pudiera acompañarlo dentro del proceso de liquidación de la entidad.

Bajo esta ruta de análisis y con el fin de determinar la justa causa o no de la renuncia presentada por el trabajador, la Sala centra la atención en el decreto compilatorio 1083 de 2015, por ser la normativa aplicable a los trabajadores oficiales, específicamente el numeral 6 del artículo 2.2.30.6.12 que derogó el artículo 48 del decreto 2127 de 1945, que estipula como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, por parte del trabajador: *“Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas para el empleador”*, para poder determinar si el trabajador gozaba de justa causa para finiquitar su relación laboral con Caprecom.

El canon anterior nos conduce de manera obligada al estudio de las obligaciones del empleador, las cuales se encuentran en la misma normativa en el artículo 2.2.30.4.1, con puntual detenimiento y análisis en la que se encuentra en el numeral primero, por ser la alegada por la parte actora en la demanda y la cual determina que es una obligación especial del empleador *“Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo”*.

Se evidencia entonces que la causal jurídica y fáctica invocada, es la de no disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos, pero se aclara que para que dicha falta del empleador constituya justa causa debe obedecer a una violación grave de su obligación, es decir, que el solo hecho de que el empleador no disponga de lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute sus funciones, constituye justa causa para dar terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador, sino que se requiere que dicha omisión sea catalogada como grave.

Así pues, pasando a la comprobación de los hechos descritos en la solicitud de misiva de despido, al estudiar la Sala objetivamente los medios de convicción aportados y teniendo en cuenta lo argüido por la censura por parte de la apoderada de la pasiva, si bien está demostrado que el empleado no podía realizar completamente las funciones asignadas, las cuales obedecían a la liquidación de contratos dentro del giro ordinario de Caprecom, su cargo de analista de liquidación contractual, tal como le indicaron en la contestación a su primera solicitud, era apropiado dentro del proceso liquidatorio y además porque la no disposición de lo necesario para que el trabajador en este caso no cumpliera sus funciones, no evidencia una grave violación a sus deberes como empleador, pues las circunstancias de extinción de la entidad hacía imposible poder cumplir a cabalidad con la obligación.

Considera pues esta Colegiatura que la función normal del desempeño de las funciones del trabajador Fredy Chavarro estaban relacionadas directamente con el desarrollo normal de la actividad contractual de la entidad dentro del cumplimiento de su objeto social, las cuales por orden legal fueron clausuradas, razón por la cual dentro del proceso liquidatorio serían modificadas hasta la extinción final de la entidad, pero ya no en cumplimiento de los fines normales de la empresa, sino en cumplimiento del desarrollo de la liquidación misma. Ante ello, esta fuera de toda lógica pretender que debía el trabajador continuar desarrollando sus funciones en atención al desarrollo normal de las actividades de Caprecom, porque estaba visto que el objeto social de la entidad ya no estaba en ejecución, presentando el demandante renuncia voluntaria y libre al cargo que ejercía en la entidad demandada.

Concluye la Sala que dadas las circunstancias acaecidas y por sustracción de materia no se pasará a examinar la censura enarbolada por el apoderado del actor, como tampoco entrará a verificar las intenciones del actor por abandonar su cargo, como lo señaló la pasiva en la contestación de la demanda y lo eleva en su recurso de apelación, por cuanto lo que jurídicamente interesa a este respecto de reconocer si existió despido indirecto es verificar si la no disposición de lo necesario para que el empleado prestara sus servicios obedece a una violación grave de las obligaciones del empleador.

Se itera que las disposiciones legales reproducidas del decreto 1083 del 2015, imponen verificar no sólo la comprobación del hecho, es decir, verificar si existe o no disposición de elementos por parte del empleador para que el empleado preste sus servicios, sino que además exige validar si dicha omisión corresponde a una violación grave de sus obligaciones.

Así es, puesto que aun cuando la norma refiere de alguna manera a la aplicación de un tipo de sanción contra el empleador por incumplimiento

de sus obligaciones, dicha falta debe ser analizada desde la óptica del grado de gravedad, porque resulta claro que no se trata de una sanción en estricto sentido, sino que dicha situación pueda constituir un motivo justo para finalizar la relación laboral por parte del empleado.

En consecuencia, para la finalización del contrato laboral por parte del empleado como consecuencia de faltas atribuibles al empleador, es menester el agotamiento del análisis del caso, para determinar la gravedad de la falta endilgada, tal y como lo reseña el numeral 6 del artículo 2.2.30.612 del decreto 1083 de 2015 que expresamente dispone que la falta para erigirse en justa causa por la aludida violación grave de obligaciones o prohibiciones, para cuya aplicación exige el propio artículo, que se verifique la gravedad de la violación de la obligación.

De manera que, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del empleador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí para no acontece, dado que este colegiado considera que la pasiva no fue negligente en el cumplimiento de sus obligaciones, dado que la entidad sufrió un abrupto giro por cuenta del proceso liquidatorio, situación que deviene cambios y ajustes, que conllevan de manera obligada la supresión de cargos y modificación de funciones y tareas a realizar por aquellos empleados que puedan continuar en la empresa hasta su extinción definitiva.

Bajo esta realidad, se considera que no habían transcurridos 30 días de iniciado el proceso liquidatorio y ya el trabajador había presentado oficio solicitando la renuncia a su cargo en la entidad por no tener funciones asignadas, situación que no compromete de manera de grave violación a sus obligaciones al empleador.

Teniendo en cuenta estas condiciones, la violación de la obligación contenida en la norma bajo examen por parte de Caprecom EICE en liquidación, no configura una causa justa de finalización del convenio laboral por parte del empleado, porque la misma no alcanza la configuración de grave violación, que pueda comprometer responsabilidad de la entidad en la decisión del empleado de retirarse, máxime porque debía iniciar su vinculación laboral en la misma fecha en otra entidad.

Por tanto, la sentencia será revocada y se declarará probada la excepción de mérito propuesta por la enjuiciada que denominó, improcedencia de reconocimiento de indemnizaciones por ausencia de despido.

Sin costas a cargo de los recurrentes en esta instancia y comoquiera que se surtió además el grado jurisdiccional de consulta.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 18 001 31-05-002-2016-00790-01
DEMANDANTE: FREDY CHAVARRO
DEMANDADO: CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO. - REVOCAR la Sentencia de fecha 9 de abril de 2018, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, por los motivos expuestos en esta providencia y en su lugar se dispone: **NEGAR** la totalidad de las pretensiones del señor FREDY CHAVARRO y **DECLARAR** probada la excepción de improcedencia de reconocimiento de indemnizaciones por ausencia de despido propuesta por la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM EICE EN LIQUIDACIÓN.

SEGUNDO. - CONDENAR en costas de primera instancia a la señora SANDRA JUDITH JARAMILLO GOMEZ como sucesora procesal del actor y a favor de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM EICE EN LIQUIDACIÓN. Liquídense por la Secretaría del Juzgado de origen.

TERCERO. - Sin lugar a condena en costas en este grado jurisdiccional de consulta y por no aparecer causadas.

CUARTO.- La presente decisión se notificará por edicto.

QUINTO.- Ejecutoriada la presente decisión por secretaría, DEVUÉLVANSE las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada

(En uso de permiso)
DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO
Magistrada

GILBERTO GALVIS AVE
Magistrado

Nota: La presente sentencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3º del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

Firmado Por:

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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

Código de verificación: **c31ba0fdc98d9d167fae8fd1443a0b57fb58802066dedb60ef62e869191bf937**

Documento generado en 29/09/2023 04:23:31 PM

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