

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Dieciocho (18) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Aprobada mediante Acta N° 0114 del 18 de agosto de 2023

20-011-31-03-001-2015-00125-01 proceso ordinario laboral promovido por ALFONSO SANTAMARÍA DÍAZ
contra la empresa INDUPALMA S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por media de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 24 de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2 HECHOS.

2.2.1 El señor ALFONSO SANTAMARÍA DÍAZ, laboró para la empresa INDUPALMA S.A. con anterioridad a la vinculación directa, a través de

intermediación de contratistas, por esto, la empresa demandada reconoció la relación laboral computando 88 meses para efectos pensionales, cuyos extremos temporales son del 27 de julio de 1970 al 27 de octubre de 1977.

2.2.2 El señor ALFONSO SANTAMARÍA DÍAZ fue vinculado directamente por la empresa INDUPALMA S.A. el 28 de octubre de 1977, mediante contrato a término indefinido, el cual se prolongó hasta el 08 de octubre de 1984, desempeñándose como ayudante de carpintería, y el último salario devengado fue la suma de \$667.50.

2.2.3 El señor SANTAMARÍA DÍAZ perteneció al sindicato de trabajadores SINTRAPROACEITES y ocupó cargos en el comité de reclamos, participando en huelgas y asumiendo la vocería de los derechos de sus compañeros, razón por la cual la empresa demandada le aplicó sanción de suspensión del contrato de trabajo de dos meses en el año 1983, siendo objeto de persecución laboral y sindical, cambiándolo constantemente de sitio de trabajo, enviándolo a lugares apartados de la plantación, donde no le asignaban labor alguna ni le proporcionaban herramientas para su trabajo, por este motivo el señor SANTAMARÍA DÍAZ renunció a su cargo de manera forzada.

2.2.4 La empresa demandada incumplió sus obligaciones como empleadora, la renuncia del actor fue ineficaz puesto que no nació de su libre voluntad y consentimiento, en 1985 fue objeto de desplazamiento forzado y tuvo que abandonar el municipio de San Alberto por eso nunca reclamó sus derechos laborales.

2.2.5 La empresa INDUPALMA S.A. no afilió al actor a sistema de seguridad social, además, el sindicato SINTRAPROACEITES celebró con la empresa demandada convenciones colectivas de trabajo, en dicho convenio contiene el estatuto pensional para el personal vinculado a INDUPALMA S.A.

2.2.6 El actor tiene derecho a la pensión sanción contemplada en el artículo 8° de la ley 171 de 1961 por haber sido despedido sin justa causa, o en su defecto la contenida en la convención colectiva de trabajo.

2.2.7 El señor SANTAMARÍA DÍAZ nació el 4 de septiembre de 1953, mediante petición de 22 de noviembre de 2007 se dirigió a la empresa para reclamar sus derechos, y está última acepta la relación laboral de 14 años pero que no le asiste derecho.

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 DECLARACIONES Y CONDENAS PRINCIPALES.

2.3.1.1 Que se declare la ineficacia o nulidad de la renuncia del 08 de octubre de 1984.

2.3.1.2 Que se declare que existió una relación laboral que se prolongó por 20 años desde el 27 de julio de 1970 teniendo en cuenta los 88 meses reconocidos por la empresa demandada.

2.3.1.3 Reconocer y declarar que el demandante a partir del 04 de septiembre de 2008 tiene derecho a la pensión de jubilación convencional en subsidio el legal equivalente al 75% del último salario devengado, que se declare que la empresa demandada debe pagar al demandante el valor en dinero las mesadas ordinarias y adicionales de junio y diciembre de cada año dejadas de percibir desde el 04 de septiembre de 2008, declarar la nulidad del acta de conciliación suscrita entre las partes.

2.3.1.4 Que se condene a la empresa INDUPALMA S.A a pagar al actor la pensión plena de origen convencional o subsidiariamente legal a partir del 04 de septiembre de 2008, se condena a la empresa demandada las mesadas ordinarias y adicionales de junio y diciembre la suma de \$59.280.200, condenar a la demandada a seguir cotizando a COLPENSIONES con el fin de lograr la subrogación de la obligación pensional.

2.3.2 DECLARACIONES Y CONDENAS SUBSIDIARIAS.

2.3.2.1 Declarar que hubo despido sin justa causa a raíz del grave incumplimiento de las obligaciones legales del empleador, se declare que la demandada causo perjuicios.

2.3.2.2 Que se condene a la empresa demandada a la pensión sanción o subsidiariamente la convencional la suma equivalente al 75% del salario devengado en el ultimo año, además que se condena a las mesadas ordinarias y adicionales de junio y diciembre de \$14.175.700.

2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Dijo ser cierto que la empresa reconoció al actor 88 meses para computo de pensión, manifestó ser cierto el contrato de trabajo suscrito entre las partes el 28 de octubre de 1977 con total de 14 años de relación laboral, es cierto el cargo y el salario devengado por el demandante y además que la petición interpuesta el 22 de noviembre de 2007. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda, concedió los 88 meses, es decir los 14 años de servicios solo para efectos pensionales y propuso como excepciones de mérito las siguientes: *“inexistencia de la obligación de afiliar al trabajador al ISS, terminación del contrato de trabajo por acuerdo entre las partes, falta de requisitos para configurar el derecho a pensión, prescripción de la acción de nulidad del acto de renuncia, prescripción de toda obligación”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La juez de primera instancia en audiencia del 24 de abril de 2016 declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada del 18 de octubre de 1977 al 08 de octubre de 1984, reconociendo 88 meses para efectos pensionales, y, por último, negó las pretensiones de la demanda.

2.6 PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar, si la renuncia presentada por el demandante estuvo viciada en su consentimiento induciéndolo al error o ejerciéndolo la fuerza o actuando dolosamente para así determinar si se trató de un despido indirecto o si por el contrario dicha renuncia fue presentada de manera libre y voluntaria.

En primer lugar, el a-quo se pronunció sobre el tema de la renuncia resaltando que esta es válida cuando se presenta de manera libre e espontánea, cuando la renuncia del trabajador es un acto producido, inducido o provocado por el empleador esta no será válida y para que la renuncia no sea válida, el empleador no está obligado en mencionar en el escrito los verdaderos motivos que lo llevan a romper el nexo laboral, no obstante debe demostrar que la empleadora vició su consentimiento induciéndolo al error, ejerciendo la fuerza o actuando con dolo.

En audiencia se escucharon los testimonios del señor VICTOR MANUEL LIZCANO y JOSE ISAAC RUIZ, quienes manifestaron que conocieron al actor, que este fue víctima de persecución por parte de la empresa y que el demandante fue víctima porque lo dejaban en un campamento y no iban por él, que no le asignaban trabajo, el señor LIZCANO señaló que el demandante **le había dicho** que se tenía que ir de la región porque lo amenazaron, que en esa época habían muchos muertos amenazas y desplazados, llegaron unos señores amenazándolo que se tenía que ir

y por eso paso una carta de renuncia a INDUPALMA. A su vez la a-quo dentro de los documentales encontró una denuncia presentada por el demandante en la fiscalía por desaparición forzada.

El juzgado de primer grado, concluyó que no es posible trasladar la responsabilidad al empleador de las amenazas sufridas por el demandante, de lo que, si tiene responsabilidad el estado como garante de derechos, pero no se acreditó que la empresa demandada haya ejercidos dichos actos de violencia o amenazas graves con el trabajador para así constituirse en un despido indirecto respecto del actor. En el expediente no se acreditó si las amenazas fueron con causa o con ocasión al trabajo desarrollado por el demandante como miembro de un sindicato, lo que, si se desprende los testimonios escuchados, es que los testigos también hacían parte del sindicato y sin embargo estuvieron vinculados al servicio de INDUPALMA aproximadamente 10 años posteriores a la renuncia del demandante.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- ✓ Manifestó que los testigos el señor VICTOR LIZCANO y JOSE ISAAC RUIZ son testigos veraces que dan cuenta detallada de las circunstancias que rodearon la relación laboral entre INDUPALMA S.A. y el demandante, puesto que ambos fueron compañeros de trabajo y dirigentes sindicales, narraron que en varias oportunidades pudieron apreciar que el demandante fue trasladado de un campamento a otro, lo hacían permanecer días completos sin asignarle funciones ni proporcionarle herramientas para desarrollar su labor. Además, que el señor SANTAMARÍA DÍAZ, era miembro activo del sindicato una razón mas para que la empresa lo quisiera fuera de ella.
- ✓ Añadió que la pensión es un derecho imprescriptible, más cuando el actor estaba a la espera de cumplir con la edad como requisito para adquirir el derecho pensional, agregó que el derecho pensional del señor SANTAMARÍA DÍAZ depende de la declaración judicial del despido indirecto, y que con los testimonios es prueba clara que el despido se dio por presión ejercida por la empresa.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 02 de agosto de 2022 notificado por estado electrónico No 109 de 03 de agosto de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. El recurrente ratificó los mismos puntos expuestos en el recurso de apelación.

2.8.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 23 de agosto de 2022 notificado por estado electrónico No 119 de 24 de agosto de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Sin embargo, el recurrente no hizo uso de este derecho conforme a la constancia secretarial del 07 de septiembre de 2022.

3. CONSIDERACIONES

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

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

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.

En atención a los reparos realizados por el extremo recurrente se tendrá como problema jurídico a desatar el siguiente:

¿Logró acreditar el señor SANTAMARÍA DÍAZ el aludido despido indirecto a través de los testimonios traídos al proceso?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

“B). Por parte del trabajador:

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

... 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.”

3.3.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 61. LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.”

3.3.3 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

Artículo 167. CARGA DE LA PRUEBA. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

3.4.1.1 El incumplimiento debe ser sistemático. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL-5667-2018, radicado 55480, M.P. DR. DOLLY AMPARO CAGUASANGO.

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

En ese orden, como lo que se reclama en este asunto es el pago de vacaciones, auxilio de cesantía y sus intereses a la finalización del vínculo, no puede considerarse que hubo incumplimiento sistemático, pues este no fue «regular, periódico o continuo», máxime si se tiene en cuenta que, como ya se dijo, los actores mencionados recibieron su retribución periódicamente.»

3.4.1.2 El trabajador debe indicar la causa por la que renuncia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4877-2016, radicado 48885, M.P. DR. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

“1.- Del despido indirecto

La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien

*por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. **En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.***

*... Conforme a lo precedente, son dos claras e inexcusables obligaciones las que debe cumplir, quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte, la primera, manifestar de manera clara y precisa **los hechos** o motivos en que se fundamenta – lo que no cumple con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias- y, la segunda, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.”*

3.4.1.3 Carga de la prueba en el despido indirecto. Sala de Casación Laboral. SL42919 del 10 de octubre de 2019, M.P. DR. GERARDO BOTERO

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

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el actor pretende que se declare la nulidad de la renuncia del 08 de octubre de 1984, que se declare que existió una relación laboral que se prolongó por 14 años desde el 27 de julio de 1970 teniendo en cuenta los 88 meses reconocidos por la empresa demandada.

Por otro lado, la parte demandada reconoció al actor 88 meses para computo de pensión, declaró ser cierto el vínculo laboral entre las partes el 28 de octubre desde 1977 con total de 14 años de relación laboral.

La juez de primera instancia declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada del 18 de octubre de 1977 hasta el 08 de octubre de 1984, reconociendo 88 meses para efectos pensionales, y, por último, negó las pretensiones de la demanda.

Procede esta judicatura a resolver el problema jurídico, el cual es *¿Logró acreditar el señor SANTAMARÍA DÍAZ el aludido despido indirecto a través de los testimonios traídos al proceso?*

Al abordar el estudio del material probatorio aportado al dossier, se observó lo siguiente:

- ✓ Contrato a término indefinido de fecha de inicio del 28 de octubre de 1977. Folio 22.
- ✓ Liquidación de prestaciones sociales del 08 de octubre de 1984. Folio 23.
- ✓ Carta de renuncia del 08 de octubre de 1984 del demandante a la empresa INDUPALMA S.A. Folio 24.
- ✓ Aceptación de la renuncia del actor por parte de la empresa demandada. Folio 25.
- ✓ Contestación petición de la empresa INDUPALMA S.A, en el que se entiende que el actor solicitó la pensión restringida y por la que fue negada por no cumplir con el requisito de haber sido despedido sin justa causa. Folio 26.

De acuerdo a lo anterior, se tiene que el actor empezó a laborar con la empresa INDUPALMA S.A. el 28 de octubre de 1977, sin embargo, la demandada en su contestación le reconoció al señor SANTAMARÍA DÍAZ 88 meses para efectos pensiones anteriores al año 1977, para un total de 14 años de servicio.

A su vez el actor el presentó renuncia a la empresa demandada el 08 de octubre de 1984 manifestando que de manera respetuosa presentaba la renuncia de manera voluntaria y que estaba agradecido, a su vez de la prueba testimonial recaudada están los de los señores VICTOR MANUEL LIZCANO y el señor JOSE ISAAC RUIZ quienes conocieron al demandante en la empresa demandada, y que además, hacían parte del sindicato al igual que el actor, que saben que al actor lo trasladaban de un lado a otro, que no le asignaban labores a realizar, y también herramientas de trabajo, y además lo dejaban tirado en lo campamento y no iban por él, indicaron que saben todo esto porque el actor ponía los reclamos al sindicato, el actor le dijo al señor Lizcano que se tenía que ir de la región porque lo habían amenazado para que se fuera del municipio.

Se debe traer a colación que el despido indirecto sucede cuando el empleador no despide directamente al trabajador, sino que recurriendo a determinadas conductas obliga al trabajador a que presente su renuncia, por lo que en el fondo lo que existe es un despido indirecto, es decir, el trabajador renuncia debido al incumplimiento constante y sistemático de las obligaciones del empleador, o incluso a conductas de acoso laboral.

Asimismo, para que se configure el despido indirecto se deben cumplir unos requisitos el primero se configura en el literal B numeral sexto del artículo 62 CST el

cual es el incumplimiento sistemático sin razones validas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales, en otras palabras, el incumplimiento del empleador debe ser reiterado, periódico o continuo. El segundo requisito lo encontramos en el párrafo de la norma mencionada, y es que el trabajador que renuncia debe indicar al empleador las razones o causas por las que renuncia si no lo hace no puede alegarlas posteriormente y no se configura el despido indirecto.

La Corte Suprema de Justicia ha reiterado que la decisión del trabajador debe ser puesta en conocimiento, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles fueron las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral, en el caso bajo estudio, el señor ALFONSO SANTAMARÍA DÍAZ es su renuncia no indicó los motivos de su decisión, solo manifestó su voluntad de terminar la relación laboral con la empresa demandada, por lo que no se configuró uno de los requisitos para su declaración.

De igual modo, los testimonios no formaron un pleno convencimiento de los hechos objeto de la renuncia del actor a la empresa demandada, puesto que, los testigos solo escucharon una versión, pero no hay pruebas claras y veraces de la presunta persecución laboral de la empresa INDUPALMA S.A al actor.

Por último, la CSJ hace la observación que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo es este quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron, en el caso bajo estudio el actor no demostró de manera suficiente los hechos que lo llevaron a renunciar.

Por lo anteriormente expuesto, y ante la decidía de la parte activa, debe confirmarse el fallo de primera instancia que negó las pretensiones del demandante.

Condenas en costas a la parte demandante.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de abril de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, dentro del proceso ordinario laboral

promovido por **ALFONSO SANTAMARÍA DÍAZ** contra las Empresa **INDUPALMA S.A.**

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

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado