



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Hoy **27 DE SEPTIEMBRE DEL 2022** ~~CIEMBRE DE 2021~~, siendo las 2:00 P.M, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 241**, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (A) señor (a) **FRANCIA ELENA ARBOLEDA REYES** en contra de **COMERCIALIZADORA ARTURO CALLE** bajo radicación **-008-2016-0187-01**, en donde se resuelve la **Apelación** presentada por el demandante en contra de la *sentencia No. 03 del 16 de enero del 2017*, proferida por el *juzgado 8º Laboral del Circuito* de Cali mediante la cual **ABSOLVIÓ** de la declaratoria de un despido injusto y el consecuente pago de la indemnización por despido.

Razones del juzgado: a) Profiere la sentencia en sentido **ABSOLUTORIA** en cuanto a la normatividad en caso de autos el artículo 62 y 63 del código sustantivo de trabajo disponen taxativamente las causales por las cuales el empleador y el trabajador pueden optar por la finalización del vínculo contractual indicando que la parte que así lo desee deberá informarle a la otra su determinación y cuál es la causal alegada para ello, siéndole vedado alegar una causal diferente con posterioridad, así mismo el artículo 28 de la ley 789 del 2002 que modificó el artículo 64 del código sustantivo de trabajo expresa que en caso de terminación unilateral de trabajo sin justa causa del empleador por alguna de las causas contempladas de la ley, el primero deberá pagar al trabajador una indemnización que comprende un lucro cesante y el daño emergente, jurisprudencialmente se ha indicado que para esta indemnización le corresponde demostrar al trabajador demandante el hecho del despido mientras que al empleador demandado le corresponde demostrar que su determinación se encuentra amparada por alguna de las causales contempladas en la ley.

En relación con las horas extras se ha decantado que para que proceda al pago de estas le corresponde al trabajador que las alude como trabajadas demostrar de manera plena su permanencia en la labor durante horas que excedan la jornada laboral pactada o la legal, las horas extras deberán estar evaluadas con exactitud en la fecha de su causación. Al respecto la sala de casación laboral de la corte suprema de justicia, sentencia del 15 de Julio del 2008 magistrada ponente Isaura Vargas Diaz dijo *“Se impone recordar que para que el juez condene por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no deje en duda alguna acerca de su ocurrencia es decir, que las probatorias sobre la cual recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le da al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estime trabajadas”*.

Ahora en cuanto a la parte probatoria que tienen las partes le corresponde al trabajador demostrar la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del hecho dañoso, mientras que el empleador para desligarse de la indemnización plena perjuicio le corresponde demostrar la diligencia cuidado ordinario o mediano en administración de su negocio así lo establecido la sala de casación laboral en sentencia 42370 del 20 de junio de 2012.

Apelación demandante: i) está por decidir dos recursos de apelación el juzgado saca fallo, ii) no hay lugar a prescripción porque existe reclamaciones antes del cumplimiento de los 3 años y de interponer la demanda y esta reclamación que se solicita al empleador donde se comprometa, siempre termina a favor, iii) el juez debe siempre valorar los derechos y principios constitucionales a favor del trabajador y ante estos casos donde el empleador maneja la terminación como lo fue como en el caso donde se citó a la demandante y se le presionó para renunciar, pero el juez no lo hizo, iv) con lo dicho en la sentencia debe tenerse en cuenta SL 3089 de 2014 Rad 42950 del 12 de marzo de 2014 y Rad 22842 del 30 de septiembre de 2006 donde se trasluce que la renuncia no fue libre y voluntaria sino por unas razones que afectan a la demandada, v) no fueron tenidos en

cuenta los alegatos de conclusión por la juez pues siempre el empleador acomoda todo para evitar responsabilidades, no se tuvo en cuenta que el informe fue viejo de la auditoria y los descuentos realizados de manera ilegal no fueron tenidos ni la tacha de testigo porque declararon parcialmente a favor de la demanda y el testigo de la demandante fue claro en manifestar que si se llamaron a descargos, vi) los testigos fueron contradictorios y si están demostrados los perjuicios la demandante, por lo que debe revocarse la decisión y proceda conforme la demanda.

Situación procesal que ha sido plenamente discutida y conocida por las partes, por lo que procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponda.

SENTENCIA No. 205

La sentencia APELADA debe CONFIRMARSE, son razones:

Sea lo primero señalar para la construcción de la presente decisión la cierta aceptación y existencia dentro del dialogo procesal y de la instrucción, la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales del **01 de marzo del 2000 al 17 de enero de 2013**, tal y como se ve de la demanda y su contestación en los hechos 1º y 8º (folio 18, 39 y 50), por lo que no es del caso entrar a estudiar la existencia del contrato de trabajo.

También resulta un hecho aceptado, que la terminación de la relación laboral lo fue por carta de renuncia al cargo (fl.s 18 y 50).

Sin embargo, alega el actor que su despido lo fue en forma injustificada, queriendo en su demanda el pago de la indemnización por despido, pago de perjuicios, el pago de trabajo suplementario e indemnización moratoria con indexación de los valores.

Bajo esas premisas, se centra entonces el estudio en establecer si la terminación de la relación laboral lo fue por renuncia del trabajador o si responde a un despido indirecto o ineficaz.

Frente al despido indirecto, en providencia reciente, la Sala Laboral de la Corte Suprema en providencia **SL 3227 de 2021** consideró:

“En efecto le asiste razón, ya que, al momento de la terminación del contrato, la parte que lo finiquita debe indicar a la otra, la causa o motivo de dicha determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos diferentes, tal como lo establece el párrafo del art. 7 del Decreto 2351 de 1965.

Lo que se alegó en el caso concreto, en el hecho vigésimo noveno del libelo introductorio, fue que se configuró un despido indirecto, el cual tiene lugar, cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST; así se dijo en la sentencia CSJ SL14877-2016, en la que se expresó que: «El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST».

Así las cosas, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las que dieron origen a la ruptura

del contrato. Lo anterior quedó condensado en la sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que se dijo:

El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, 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 son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral. “

Aterrizados los preceptos jurisprudenciales al presente proceso, descarta la Sala aplicar la teoría del *despido indirecto*, pues pese a contar con la carta de renuncia del trabajador (fl. 86), en esta se anuncia que el despido se refiere a motivos personales y no por causas imputables al empleador.

Queda entonces por descubrir si, tal y como lo denuncia la actora, el acto de su renuncia está cargado de vicios por presiones y amenazas de represalias provenientes del empleador y que la demandante afirma en el hecho 8º, ocurrieron en la reunión convocada por la empresa el día **17 de enero de 2013** (fl. 18).

Para ello, nos trasladamos a la prueba testimonial allegada al proceso, donde la señora **ANDREA PARRA** (registro audio 1:03:00), Psicóloga de Arturo Calle, quien afirmó haber asistido y estar presente en la misma reunión que se citó a la demandante, pero que en ningún momento vio que se increpara o constriñera a la actora para presentar su carta de renuncia, que incluso la señora **FRANCIA** expresó que no sometería al proceso disciplinario y prefería renunciar, que ni siquiera se le puso de presente hecho delictivo alguno, testimonio presencial que contrario a lo manifestado por la parte actora en su tacha, le da total validez y credibilidad su declaración, menos, que existan pruebas dentro del proceso que contraríen su testimonio.

Es así que, con la documental y la testimonial allegada al proceso, no se acredita la existencia de presión o vicios del consentimiento que provoquen la ineficacia de la acción de renuncia presentada por la demandante, ni declarar la existencia de una renuncia inducida o viciada, como tampoco puede hablarse de despido injusto y del consecuente pago de indemnización, perjuicios e indemnización moratoria ante la presencia de renuncia al cargo por parte de la trabajadora.

Finalmente, es de manifestar que, si bien se pide en el recurso acceder a la demanda, entendiéndose con ello que se quiere se concedan todas las pretensiones, para la Sala no hay lugar a revisar en apelación la petición de horas extras, toda vez que escuchados los argumentos de alzada, en ellos no se hizo sustentación sobre este rubro, no se manifestó siquiera por qué hay lugar a ellos, ni los errores que frente a esa pretensión cometió el juzgado en su providencia. Por lo que a la luz del **artículo 10 de la Ley 1149 de 2007**, modificadorio del **art. 66 del CPTSS**, el recurso carece de la debida sustentación; falencia que no puede ser suplida por la Sala de Decisión, pues las controversias de la sentencia deben ser aportados por el apelante, tal y como lo indica la **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia No 42057 del 23 de julio de 2014**, sin que se esté ante un derecho mínimo.

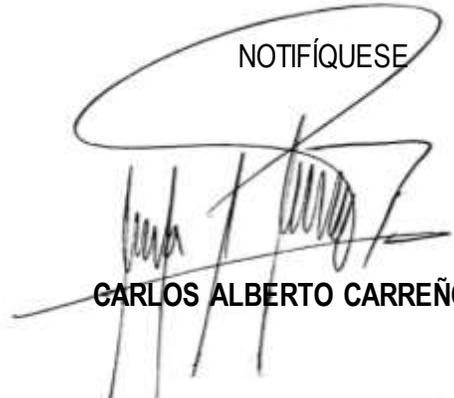
Por lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
2. **COSTAS** a cargo de la demandante apelante a favor de la demandada. Se fijan las agencias en cien mil pesos.

Los Magistrados,

NOTIFÍQUESE



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Acto Judicial
Cali-Valle



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Acto Judicial



FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA