



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA No. 308

(Aprobado mediante Acta 2 de agosto del 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	Cristhin Knothe
Demandado	Allers S.A.
Radicado	76001310501120150020101
Tema	Contrato de Trabajo, estabilidad laboral por maternidad, reintegro, acreencias laborales, prestaciones sociales e indemnizaciones
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día treinta (30) de agosto de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 por medio de la cual establece la vigencia permanente del primero, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende la demandante que se declare la nulidad por vicio en el consentimiento de la renuncia presentada el 27 de septiembre de 2014; que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 27 de agosto hasta el 16 de octubre de 2014.

Asimismo, que se declare que fue despedida sin justa causa y en estado de embarazo; en consecuencia, que se ordene el pago de salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, primas de servicio, las vacaciones, a la indemnización moratoria, por despido injusto y por maternidad y que se condene a las costas procesales.

Lo anterior fundamentada en que, suscribió contrato a término indefinido con la demandada desde el 27 de agosto de 2014, que la sociedad no le exigió la visa para trabajo; que se fijó un salario de \$3.000.000; que le informó a la demandada de manera verbal sobre su estado de embarazo; que le solicitó a la sociedad que organizaran la papelería para poder laborar por las implicaciones que acarrea la informalidad.

De igual forma, manifestó que la representante legal de la sociedad, le pidió que presentara la carta de renuncia, razón por la que el 27 de septiembre de 2014 presentó la respectiva carta de renuncia, pero que el vínculo laboral no se rompió, ello, teniendo en cuenta que continuó laborando para la sociedad demandada como se demuestra con las pruebas.

Agrega, que la demandada le proporcionó dinero y documentos necesarios para realizar el trámite de la visa el 8 de octubre de 2014, razón por la que de acuerdo al formato del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia, iniciaba labores el 16 de octubre de 2014, pero que la demandada no la reincorporó para ejercer el cargo de asistente ejecutiva.

Además, que la sociedad al dar por terminado el contrato de trabajo, no tuvo en cuenta la protección especial que tenía dada su condición de embarazo; que fue afiliada a la EPS Sura el 1° de octubre de 2014; que no le ha sido cancelada las prestaciones sociales, las vacaciones y las primas de servicio, como tampoco aportes a la seguridad social.

Por último, refirió que el 16 de octubre de 2014 presentó ante la empresa un oficio retractándose de la renuncia, pero que la demandada

a través del área de gestión humana le comunica oficialmente la terminación del contrato.

Surtido el trámite de rigor, la demandada Allers S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento que la demandante presentó la renuncia de manera voluntaria, libre y sin presiones, ello, por motivos personales, es decir que tiene plena validez; además, indicó que el vínculo laboral lo fue desde el 27 de agosto hasta el 9 de octubre de 2014.

Aunado a lo anterior, propuso las excepciones de pago total de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y la innominada.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, mediante auto 171 del 14 de febrero de 2018, dispuso oficiar al Ministerio de Relaciones Exteriores República de Colombia para que suministrara datos sobre los requisitos para sacar la visa, a partir de qué fecha inicia la vigencia y en qué tiempo se expide.

Además, le solicitó que indicara cuál era la fecha de inicio de la actividad de la demandante, cuando se radicó, en qué fecha se entregó la visa y desde cuándo fue la vigencia.

Al respecto, ese ente dio cumplimiento a lo solicitado y se continuó el trámite del proceso.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 43 proferida el 26 de febrero de 2019, condenó a la demandada al reconocimiento y pago de la suma de \$1.000.000 por concepto de indemnización moratoria en el periodo comprendido entre el 10 al 21 de octubre de 2014.

Asimismo, absolvió a la parte pasiva de las demás pretensiones y condenó en costas a la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$220.000.

Lo anterior fundamentado en que, no existe controversia sobre la relación laboral que existió entre las partes, que estuvo regida bajo un contrato a término indefinido, que inició el 27 de agosto de 2014 desempeñando el cargo de asesor ejecutivo y percibiendo como salario la suma de \$3.000.000.

Frente a la renuncia presentada y el retracto, indicó que la demandante presentó renuncia al trabajo el 27 de septiembre de 2014 –hizo lectura- hizo alusión a los correos aportados; además, hizo lectura de la retractación de la renuncia.

Por lo anterior, hizo mención a la jurisprudencia emanada de la CSJ con radicado 7836 reiterada en radicado 59148 de 2018 – hizo lectura de un aparte de la misma- en las cuales se analiza el tema concerniente a la renuncia; para concluir que la demandante el 16 de octubre de 2014 desdijo de la voluntad de renunciar manifestada a la demandada el 27 de septiembre de 2014 con efectos a partir del 1° de octubre de ese mismo año.

Sin embargo, indicó que para aquel instante ya había aceptada la renuncia por parte del empleador, incluso se había realizado la liquidación de las prestaciones sociales con fecha del 14 de octubre de 2014; en tal sentido, consideró que la retractación solo hubiera tenido validez si el empleador hubiera consentido tal conducta, por ende, concluyó que el vínculo laboral terminó por determinación voluntaria de la demandante.

Aunado a lo anterior, indicó que si bien es cierto la renuncia presentada fue a partir del 1.° de octubre de 2014 no es menos cierto que la prestación del servicio se dio hasta el 9 del mismo mes y año, tal como se advierte en los correos aportados, nóminas de pago, planillas de aportes a la seguridad social y riesgos en salud, sin que ello permita dejar sin efecto la renuncia presentada por la demandante.

Para ello, hizo lectura de un aparte de la sentencia con radicado 12850 de 2000, para reiterar que el empleador no puede retener al empleado cuando se presenta renuncia de manera voluntaria; además, refirió que no existe prueba alguna frente a la manifestación de la parte demandante en tanto indicó que la representante legal le solicitó la carta de renuncia a aquella, que contrario a ello, se demostró que los pagos a los aportes lo fueron por 4 días de agosto, 30 días de septiembre y 9 días de octubre de 2014.

Asimismo, que la última cotización se canceló el 11 de noviembre de ese mismo año, que se demostró que la decisión de renunciar por parte de la demandante fue por asuntos personales, y que ello quedó fundamentado en la carta de retracto presentada el 16 de octubre de 2014.

De igual manera, indicó que se demostró que la liquidación fue realizada hasta el 9 de octubre de 2014, descontándose los aportes legales; además, refirió que con los interrogatorios de parte no se logró la confesión sobre los hechos objeto de controversia.

Precisó, que si bien es cierto para efectos de acreditar un vicio en el consentimiento al momento de presentar la renuncia no se exige al trabajador un grado de escolaridad específico, también lo es que los conocimientos y calidades de la demandante como universitaria en negocios internacionales de idiomas, le dotaban un grado mayor de pericia no solo en los negocios sino también en sus relaciones laborales, por lo que respaldarse en la presión, fuerza ejercida por la demandada, resulta inadmisibile.

Pues en caso contrario, se estaría desconociendo la dignidad humana y la capacidad de discernir de la demandante; para ello, hizo lectura de unas sentencias de la CSJ, en la que se estudió el tema sobre la capacidad de las personas al momento de finalizar un contrato.

Concluyó, que la renuncia presentada por la demandante fue de manera voluntaria y no estuvo revestida de presión alguna por parte del empleador; además, indicó que en nada afecta el formato para entrega de la visa por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores, por cuanto consideró que el documento por sí solo no es contundente para sustentar las anomalías que pretende hacer ver la demandante frente al acto de renuncia.

Pues su elaboración es más por cumplimiento de un requisito legal para regular la contratación laboral con ocasión a su oriundez.

Por todo lo anterior, señaló que no hay lugar al reconocimiento de valores por concepto de cesantías, vacaciones y demás emolumentos; frente a la indemnización contemplada en el artículo 65 del CPTSS, indicó que la demandada no canceló a la demandante lo correspondiente a las prestaciones sociales, cesantías, prima de servicios, ello sin acreditar la buena fe, pues a pesar que el contrato terminó el 9 de octubre de 2014 y la liquidación se dio el 14 de octubre de 2014, no acreditó cual fue el motivo para consignarla el 22 de octubre de ese mismo año. Por lo que condenó al pago de la misma.

RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento del error de hecho y el vicio del consentimiento frente a la renuncia presentada, hace alusión a unos documentos que fueron aportados y que conllevan a inferir, que la demandante después del 27 de septiembre de 2014 –fecha para la cual presentó la renuncia– continuó laborando con la demandada.

Por otro lado, la apoderada judicial de la parte demandada interpuso y sustentó el recurso de apelación, específicamente frente a la condena a la indemnización por falta de pago de

prestaciones a la terminación del contrato, indicó que hubo un trámite en los surgieron varios actos por parte de la demandante, como fue la renuncia presentada en el mes de septiembre válidamente, el hecho que la demandante prestó sus servicios hasta el 9 de octubre, que el 16 de ese mismo mes pretendió retractarse y que el día 22 de octubre se presentó el pago de las prestaciones sociales, el cual se hizo mediante depósito judicial, toda vez que la demandante se negó a recibir el pago final.

Así las cosas, considera que no se encuentra acreditada la mala fe, toda vez que entre la fecha en que se consolidó la terminación del contrato, que fue el 9 de octubre y la fecha en que se hizo el pago, no transcurrió mayor cantidad de tiempo, salvo los múltiples requerimientos presentados por la demandante en la que pretendía hacer una retractación de la renuncia, que al condenarse al pago de esa indemnización parece que se desconocen todos los hechos que rodearon el presente proceso.

Por lo anterior, solicita que se revoque la condena impuesta y se absuelva de todas las pretensiones formuladas en su contra.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión, sin que las partes presentaran los mismos dentro del término concedido.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por ambas partes, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

El problema jurídico que se plantea esta Sala de Decisión, consiste en primer lugar, en determinar si existió o no error inducido ante la

renuncia presentada por la parte demandante y de la mano, establecer si la demandante continuó laborando luego de haber presentado la renuncia.

Asimismo, se determinará si hay lugar o no a la condena por concepto de indemnización moratoria.

Previo a resolver el asunto traído para estudio por parte de este Tribunal, resulta imperioso precisar que no existe discusión y se encuentra plenamente acreditado que: i) la demandante y la demandada firmaron contrato de trabajo a término indefinido que inició el 27 de agosto de 2014, ocupando el cargo de asistente ejecutiva ii) que se le pagaron los aportes a la seguridad social, conforme se observa en los documentos aportados al proceso iii) que la demandante presentó renuncia el 27 de septiembre de 2014.

Asimismo, tampoco es objeto de discusión que pactaron como remuneración la suma de \$3.000.000 iv) que la demandante presentó oficio de retracto a la renuncia el 16 de octubre de 2014.

Ahora bien, para este Tribunal es claro que la renuncia al contrato de trabajo, es una forma de finiquitar una relación laboral suscitada entre un empleador y un trabajador, tal como lo dispone el artículo 61 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo y así lo ha enseñado la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL3144 de 2021.

No obstante, la parte demandante afirma que se produjo lo denominado error inducido o vicio del consentimiento, toda vez que manifestó que la representante legal de la sociedad demandada le solicitó que presentara la renuncia al contrato de trabajo.

Al respecto, cabe advertir en principio, que, de todo el acervo probatorio adosado al proceso, no se desprende dicho supuesto, y contrario, lo que sí se encuentra acreditado fehacientemente, es precisamente que la parte demandante presentó la renuncia de

manera voluntaria ante la demandada el 27 de septiembre de 2014, del que se extrae:

“Mediante la presente, hago de su conocimiento la decisión personal que he asumido por la que doy por finalizada la conexión laboral con su empresa que se inició en fecha 27 de septiembre de 2014 (...).”

Situación que no puede pasar por alto esta Corporación, teniendo en cuenta que el empleador no puede retener a sus trabajadores, ello por cuanto está bajo la libre voluntad de este último continuar o finiquitar una relación laboral y no por ello, resulta violatorio de derechos fundamentales, pues no se encuentra que la parte demandante requiera de un miramiento exclusivo, toda vez, que en el presente caso, no se advierte que la sociedad demandada haya vulnerado derechos de ella como trabajadora.

Lo anterior cobra sustento al encontrarse que la demandante al momento de presentar la renuncia, actuaba sin coacción, sin presiones por parte de la empresa y se encontraba en condiciones normales para ejecutar cualquier acto jurídico, como el que aquí se estudia.

Ahora bien, específicamente sobre los vicios del consentimiento o manipulación de la voluntad, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL572 de 2018, y dispuso:

“(...) Entre los diferentes tipos de error dispuestos en la legislación, se encuentra el denominado error en la causa, entendido como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes.

Al respecto, se reitera que la demandante tenía pleno conocimiento de la decisión de renunciar de manera voluntaria, personal y sin presiones ejercidas

por la sociedad demandada. Lo que significa que se trató de la libre expresión de la voluntad de la trabajadora encaminada inequívocamente a retirarse de la empresa, por motivos personales y que por obvias razones fue aceptada por la parte pasiva.

Por lo que se concluye que al converger la iniciativa libre y voluntaria de la trabajadora al renunciar y al ser aceptada por la demandada, se produce contrario al vicio de consentimiento, un mutuo consentimiento, y ello conlleva a encontrar encausada una de las formas de dar por finalizado un contrato de trabajo.

Así las cosas, la expresión de la voluntad de la señora Christin Knoté, dirigida a formalizar la renuncia que da origen a la finalización del contrato de trabajo, de ninguna manera fue fruto de error, engaño, fuerza, coacción, presión que hubiere ejercido la convocada a la controversia.

Ahora bien, frente a la manifestación que la demandante luego de presentar la renuncia el 27 de septiembre de 2014, continuó laborando con la entidad demandada, es una situación que fue resuelta en primera instancia y sobre ello no encuentra reparo alguno esta sala, pues tal como lo dispuso el juzgador de primer grado, se observan correos electrónicos que acreditan que sus funciones fueron desempeñadas hasta el 9 de octubre de 2016, pero no hasta el 16 de ese mismo mes y año, pues no se encuentra acreditada esta fecha.

Al respecto, se resalta que existen desprendibles de nómina, aportes a la seguridad social que datan del 9 de octubre de 2014, incluso la liquidación aportada, también es de esa misma data.

Por último, lo que tiene que ver con la imposición de condena por concepto de indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, opera sobre el impago de salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral, no obstante, tal indemnización no surge de manera automática, pues es necesario realizar un análisis de la conducta del empleador.

Al respecto, la CSJ en sentencia SL087 de 2018, precisó:

«Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud».

Aclarado lo anterior, una vez apreciados los documentos aportados al expediente, advierte este Tribunal que si bien es cierto la demandada procedió a realizar el depósito judicial, tal como se advierte de la prueba documental obrante a folios 96 y 97 y que la misma fue notificada el 23 de octubre de 2014, no es menos cierto que la liquidación debió entregarse a la finalización del contrato de trabajo, tal como lo establece la norma.

Por lo anterior, al haberse presentado la renuncia por parte de la demandante el 27 de septiembre de 2014, la entidad debió proceder a liquidar y a realizar el pago respectivo, y así no lo hizo, pues tan solo se evidencia en los documentos, que realizó el depósito judicial y que le notificó a la demandante el 23 de octubre de 2014, fecha muy posterior a la fecha de terminación del vínculo laboral.

Por lo anterior, se denota la mala fe del empleador en su actuar, por ende, sí hay lugar a condena por concepto de indemnización moratoria, tal como lo dispuso el *a quo*.

Conforme todo lo expuesto, se confirmará la sentencia proferida por el juez de primer grado.

Se confirman las costas de primera instancia. En esta segunda instancia se encuentran a cargo de ambas partes; respecto de la parte demandante, y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000. Y, para la parte demandada, en favor de la demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de \$medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: Confirmar la sentencia proferida por el juzgador de primer grado, conforme lo expuesto.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000. Y, para la parte demandada, en favor de la demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

Tercero: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado