

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: MIGUEL ANGEL AVILA ROLDAN
DEMANDADO :	: ASECAF LTDA ASESORES EN SEGUROS Y CAPITALIZACIÓN
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-023-2019-00179-01
RADICADO INTERNO	: 308-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 001

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación presentado en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante, solicita se DECLARE que la terminación del contrato de trabajo se produjo por justa causa imputable al empleador configurándose un despido indirecto, y como consecuencia, se condene al demandado a pagar la indemnización integral de perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Como fundamento factico de las pretensiones la parte demandante manifestó que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el **5 de febrero de 1998**, laborando al principio como jefe de departamento de reclamos y desde el **5 de diciembre del 2009** se venía desempeñando como subgerente, cargo en el cual le correspondía efectuar

todo el manejo operativo y comercial de la empresa con la responsabilidad de tomar decisiones relacionadas con ventas, cartera, siniestros y manejo de empleados. Que su último salario fue de \$2.650.000, el contrato se ejecutó con normalidad hasta el año 2016 cuando el actor fue incapacitado en razón de una enfermedad que hizo necesaria una cirugía la cual le fue practicada el 19 de noviembre del 2016, y que a raíz de ello fue incapacitado durante un mes. Que una vez reintegrado de su incapacidad el 18 de diciembre del 2016 se produjo por parte de la demandada una modificación drástica de las condiciones laborales del actor con el fin de obligarlo a renunciar a su trabajo, y que por lo tanto le suprimieron todas las funciones y responsabilidades propias de su cargo, se le dejó relegado en su oficina sin ejecutar tarea alguna. Que el gerente de la empresa y su hijo asumieron el rol del demandante frente al personal que esté tenía bajo su mando, el gerente no le volvió a dirigir la palabra al actor y lo ignoraba para la ejecución de actividades que antes estaban a su cargo como la relación directa con los clientes.

Qué a través del hijo del gerente se le expresó que la conducta anti laboral del empleador tuvo su origen en un comentario de un tercero según el cual la intervención quirúrgica y la incapacidad del actor había sido planeada con el fin de causar un perjuicio a la empresa lo cual indica no ser cierto. Que, ante la situación de aislamiento, el tratamiento humillante y despectivo que afectaba gravemente su dignidad, y en vista de que por tales motivos su salud seguía en deterioro, el actor decidió dar por terminado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo.

Que por lo anterior y prefiriendo recobrar su salud física y mental decidió presentar renuncia escrita expresando los motivos de la misma en carta presentada el 9 de febrero del 2017 y que por tal motivo la renuncia en estas condiciones configura un despido indirecto.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada al dar contestación a la demanda acepta que el demandante se vinculó a la empresa demandada mediante contrato a término indefinido desde el 5 de febrero de 1998 pero que al principio laboró fue como operario técnico de siniestros dónde las funciones eran recibir las reclamaciones y tramitarlas, y acepta qué es cierto qué es del 5 de diciembre del 2009 se desempeñó como subgerente, cargo que desempeñó hasta el momento en que renunció y donde le correspondía efectuar todo el manejo operativo y

comercial de la empresa, pero indica que no es cierto que tuviera la responsabilidad de tomar decisiones relacionadas con ventas, cartera, siniestros y manejo de empleados, pues indica que estas decisiones la seguía tomando el gerente Luis Fernando Molina Gómez.

Se acepta que el último salario percibido era de \$2.650.000 mensuales y el periodo en el cual estuvo incapacitado, y manifiesta que no es cierto que una vez reintegrado de su incapacidad se les haya hecho una modificación a sus condiciones laborales. Asimismo, se indica que no es cierto que el demandante haya sido sometido a situaciones de aislamiento, tratos humillantes o despectivos que afectarán su dignidad, y que, por lo tanto, los argumentos que este expuso en la carta de terminación del contrato son razones meramente subjetivas, desprovistas de toda objetividad, y carente de evidencias materiales, precisando por último qué no es cierto que la renuncia mencionada configure un despido indirecto.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones las de inexistencia del despido indirecto o auto-despido, inexistencia de la obligación de pagar las pretensiones solicitadas en la demanda, mala fe del actor, buena fe del demandado, renuncia voluntaria del actor, violación al debido proceso en presuntas conductas de acoso laboral, pago y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 11 de octubre de 2022, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ PROBADAS las excepciones de inexistencia del despido indirecto, o auto despido, inexistencia de la obligación de pagar pretensiones solicitadas en la demanda, propuestas por la ASECAF LTDA ASESORES EN SEGUROS Y CAPITALIZACIÓN, y como consecuencia, ABSOLVIO de las pretensiones postuladas en su contra, por el señor MIGUEL ANGEL AVILA ROLDAN, a quien CONDENÓ en costas procesales, en favor de ASECAF LTDA ASESORES EN SEGUROS Y CAPITALIZACIÓN, fijando como agencias en derecho la suma de \$500.000 a cargo del demandante y en favor de la sociedad accionada.

CONSULTA

El proceso llega a esta corporación en el grado jurisdiccional de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentan alegatos.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si la renuncia presentada por el actor debe entenderse como un despido indirecto, y en consecuencia si hay lugar al pago de la indemnización solicitada, problema este que se abordará en el siguiente orden.

1. De la indemnización por despido indirecto.

El sustento factico de la demanda para la anterior pretensión se basa en que el demandante renunció por causas imputables al empleador el 09 de febrero de 2017, aduciendo para ello que luego de ingresar de una incapacidad que tuvo en noviembre de 2016, se le modificaron sus condiciones laborales, dejándolo relegado en su oficina sin ejecutar ninguna tarea, y trayendo con ello un aislamiento, trato humillante y despectivo que afectaba gravemente su dignidad.

Respecto al despido indirecto, la sentencia SL 11.174-2017, señala:

“...El despido indirecto tiene lugar cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, y como lo tiene asentado la jurisprudencia del trabajo, «(...) aunque si bien en principio se ha señalado que al primero (al trabajador) le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (al empleador) (...)» (CSJ SL14877-2016).”

Teniendo en cuenta el recuento realizado, sea lo primero señalar que esta figura cuenta con unos presupuestos necesarios para ser invocada, y que corresponden a los siguientes: 1º) Que el incumplimiento sea sistemático, pues así se consagra en el numeral 6º del literal b) del art. 62 del CST cuando señala “El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales”.

Sobre ese incumplimiento sistemático, la Corte Suprema de Justicia ha entendido: *“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”* (Sentencia 55.480 de 2018 que rememora apartes de la sentencia 8.313 de 1996).

2º) El trabajador debe explicar en su carta de terminación, los motivos o razones por las cuales presenta la renuncia; 3º) Que exista un nexo causal entre la justa causa y la razón de la renuncia invocada; y 4º) Que exista inmediatez entre la justa causa y la terminación del contrato por parte del trabajador.

Y en relación a la carga de la prueba es importante tener en cuenta que, al tratarse de un despido indirecto, recae exclusivamente en el demandante, tal y como ha sido expresado en la sentencia SL 417 de 2021 en los siguientes términos:

*“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que **quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión*** (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).” (Resalto de la Sala)

Partiendo de lo anterior encuentra la Sala que, conforme a la prueba allegada dentro del proceso, la parte demandante no demostró que la renuncia hubiera sido por los motivos invocados, según el siguiente análisis.

Dentro del proceso se practicó interrogatorio de parte al demandante quien manifestó que en la actualidad tiene una empresa de seguros llamada FENIX PROTECTION LTDA, la que tiene desde el 15 de febrero de 2017, acepta que ingresó a la empresa en calidad de operario técnico de siniestros y que a partir del 05 de diciembre de 2009 se desempeñó como subgerente, que el tomaba en calidad de subgerente comercial la mayoría de decisiones **que no fueran relevantes** como el manejo del personal, el manejo de los siniestros, visitas comerciales, y acepta que el señor LUIS FERNANDO MOLINA representante legal de la empresa demandada para ese entonces en el mes de noviembre de 2016 viajó a Europa, y que en la primera semana de Enero de 2017 viajó a Cartagena.

Al señor **DANIEL MOLINA**, actual representante legal de la demanda también le fue practicado el interrogatorio de parte, sin embargo, de lo manifestado por este no se evidencia ningún tipo de confesión que pueda favorecer las pretensiones del demandante.

JUDITH MARGOTH CARCAMO OLIVERO, en calidad de testigo de la parte demandada manifestó que es empleada de la demandada ASECAF desde julio 10 de 1992 como auxiliar contable, y conoce al demandante por que fueron compañeros de trabajo hace mas de 15 años y que el demandante dejo de trabajar en la empresa porque renunció. Que nunca vio que el actor haya interpuesto alguna queja de acoso laboral, que el señor LUIS FERNANDO MOLINA estuvo de viaje en Europa en noviembre y diciembre de 2016, y en la primera semana de enero viajo a Cartagena. Que además era costumbre de LUIS FERNANDO MOLINA ausentarse en navidad para entregar los aguinaldos refiriendo que en esa época iba solo 3 horas por la mañana. Que todas las decisiones con respecto a las ventas estaban en cabeza del Dr Molina, así como todas las decisiones importantes de la empresa. Que al demandante no se le quitó ninguna función en noviembre, diciembre de 2016 y enero de 2017 cuando ingresó de la incapacidad ni tampoco observó ninguna conducta de humillación o aislamiento en su contra. Que al demandante se le daban unas garantías o beneficios como el pago de la póliza de su vehículo, y que dicho beneficio estuvo hasta que la póliza se renovó, y que en la renovación ya cuando presentó la renuncia, él tuvo que reembolsar el dinero del seguro y que también se le daba el sostenimiento del vehículo como gasolina, llantas y que esos beneficios los siguió teniendo cuando llegó de la incapacidad y que esto lo sabe porque ella era quien hacia los pagos.

EYETH LICENIA OSPINA VILLA, testigo de la parte demandada manifestó que es empleada de la empresa demandada desde el año 2014 y conoce al demandante porque fue compañero de trabajo y que el trabajó hasta el año 2017 pero no recuerda la fecha y que dejó de trabajar porque renunció voluntariamente y que se enteró de la renuncia porque el mismo los citó a todo el personal en su oficina y les dijo que había pasado la carta de renuncia, pero no les dio ninguna razón. Que no tiene conocimiento si hubo alguna conducta de acoso laboral en contra del demandante y que este siempre realizó las mismas funciones refiriendo que nunca se le cambiaron ni se le suprimieron sus funciones. Que las decisiones operacionales, comerciales y de manejo de personal siempre las tomaba el Dr. Molina. Que este en diciembre de 2016 se encontraba viajando a Europa y que cuando regresó en diciembre había ausentismo del Dr. Molina en la empresa porque el se dedicaba a entregar los aguinaldos con el señor Calderón. Que viajó en enero de 2017 a Cartagena y que esto lo sabe porque cuando él se ausentaba le informaba a ella, ósea a la testigo porque ella estaba en la parte de la recepción. Respecto a las funciones del demandante indicó que veía que era el encargado del personal, ayudaba a los otros compañeros en el área comercial, y estaba pendiente de que todos ellos realizaran las funciones, y que esas funciones no sufrieron modificaciones después de que entro de la incapacidad, indicando que **se seguían pidiendo los permisos con él**. No sabe si durante la incapacidad fue encargado de realizar alguna función.

Visto lo anterior, y confrontada la prueba con los presupuestos expuestos, advierte esta Corporación la falta de la prueba que lleve a concluir el incumplimiento sistemático por parte del empleador de sus obligaciones legales y contractuales, y contrario a ello se evidencia que el actor tuvo razones diferentes a las argumentadas en la demanda para presentar su renuncia a la empresa demandada, pues es claro según la prueba testimonial anunciada que todos fueron concordantes en manifestar que al señor MIGUEL ANGEL AVILA ROLDAN en momento alguno se le cambiaron o modificaron sus funciones, que incluso después de haberse reintegrado de la incapacidad seguía desempeñando las mismas funciones, que nunca le fueron suprimidos los beneficios que tenía con la empresa, y que además tampoco presenciaron ninguna conducta de humillación, aislamiento o acoso laboral en contra del demandante.

Además de lo anterior es necesario hacer alusión al documento que obra a folios 8 de los anexos de la contestación de la demanda dirigido a FELIPE RAMIREZ MAQUEUA por el actor, el 17 de abril de 2017, y en el cual se lee lo siguiente:

“Apreciados amigos amigas y contactos especiales.
Un sincero caluroso y cordial saludo.

Inicio está corta misiva pidiendo mil disculpas a todos los que por algún motivo ajeno a mi voluntad no le llegó mi mensaje de despedida y agradecimiento y el cual envié vía WhatsApp. Como sabrán, desde el pasado 9 de febrero ya no laboro en el cargo de subgerente que desempeñe durante 19 años en la anterior empresa ASECAF LTDA, solo hasta ahora que he podido recuperar mi lista de contactos me dirijo a ustedes para enviar mis más sinceros agradecimientos a todos y cada uno de los que aportaron de una u otra forma su granito de arena para permitirme durante estos 19 años crecer como persona, como profesional y como amigo.

Empiezo así una nueva etapa de mi vida como gerente de la agencia de seguros Fénix Protection Ltda, colocándome a su entera disposición para poder seguirles brindando mi asesoría en seguros sin ningún compromiso, pero, ante todo, reiterandoles mi más sincera amistad muy.

Muy comedidamente le solicito cambiar o eliminar el número de celular 314 6327685, el cual ya no tengo como número de contacto y grabar los siguientes datos de contacto donde me podrán seguir ubicando”

Lo anterior deja entrever que en momento alguno las razones que motivaron al demandante a renunciar a la empresa demandada fue el maltrato que este afirma haber recibido, pues además que no existe prueba de ello, lo que se infiere es que el actor renunció para comenzar una nueva etapa de su vida laboral como socio y dueño de la empresa Fénix Protection Ltda, la cual por demás fue constituida a tan una semana de haber renunciado según se evidencia del certificado de existencia y representación legal de dicha sociedad visible a folios 04 y ss de los anexos de la contestación de la demanda.

Por todo lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: MIGUEL ANGEL AVILA ROLDAN
DEMANDADO :	: ASECAF LTDA ASESORES EN SEGUROS Y CAPITALIZACIÓN
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-023-2019-00179-01
RADICADO INTERNO	: 308-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 01 de febrero de 2023 a las
8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 01 de febrero de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO