

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta N°044**

Medellín, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **ZASTID MILENA PEREA CUESTA** contra **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DEL ABURRA LTDA- METRO DE MEDELLÍN LTDA.-**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

La demandante solicita que se declare que el contrato de trabajo suscrito con el **Metro de Medellín Ltda.** finalizó por justa causa imputable al empleador; y, en consecuencia, se condene a su reintegro con el pago de los salarios y prestaciones que dejó percibir durante su desvinculación.

**Hechos**

Entre las partes se suscribió contrato de trabajo desde el 13 de enero de 2004. El último cargo desempeñado por la demandante fue el de Profesional 2 del Sistema Operativo.

En el mes de julio de 2014, la demandante solicitó orientación para tramitar una licencia no remunerada con el fin de adelantar un curso de inglés en Nueva Zelanda durante 15 semanas, para lo cual el empleador a través de la abogada Diana Marcela Duque, le indicó que el procedimiento a seguir era: pedir licencia no remunerada por 60 días y posteriormente cuando faltaran 10 días para el cumplimiento de la fecha de reintegro solicitar otra nueva licencia por 30 días y al finalizar esta podía pedir el disfrute de vacaciones que se causaría el 13 de enero de 2017.

El **23 de agosto de 2016**, mediante la **Resolución N° 8827**, el empleador le concedió licencia no remunerada entre el 22 de noviembre de 2016 y el 20 de enero de 2017.

Después mediante **Resolución 9162**, el empleador le concedió licencia por 30 días, entre el 21 de enero y el 19 de febrero de 2017.

Bajo el entendido que tenía derecho al disfrute de vacaciones solicitó la mismas, petición que fue resuelta de forma negativa por el empleador en respuesta del **8 de febrero de 2017** en la que le señaló, que el tiempo de licencia no era computable para vacaciones, por lo que no tenía derecho al disfrute de la mismas.

Ante esta negativa y sin contar con alternativa, puesto que su fecha de retorno a Colombia era posterior a la de su reintegro presentó carta de renuncia sustentada en el engaño sufrido por parte del empleador.

### **Respuesta Metro de Medellín Ltda.**

La entidad demandada a través de apoderada indicó que es cierto que la demandante fue su trabajadora entre el **13 de enero de 2004** y el **20 de febrero de 2017**, siendo su último cargo el de Profesional del Sistema Operativo y aclara que su desvinculación se dio luego de una renuncia libre y voluntaria.

Destaca que la demandante nunca solicitó formalmente asesoría del empleador para que le estudiara su condición particular de cara a la concesión de licencias y es cierto lo referente a la concesión de licencias no remuneradas y a la negativa de conceder vacaciones, toda vez que las mismas no se había causado.

### **Sentencia de primera instancia**

EL Juez Primero Laboral del Circuito de Bello, en sentencia del **31 de enero de 2023**, **absolvió** a la demandada de las pretensiones presentadas en su contra

por considerar que no demostró la actora la existencia de los hechos en los que fundamentó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Esta decisión no fue apelada por el apoderado de la parte demandante por lo que al ser totalmente adversa a los intereses de la trabajadora fue remitida al inmediato superior para que la conociera en el grado jurisdiccional de consulta.

### **Alegatos de conclusión**

Corrido el término de traslado, la entidad demandada a través de apoderado solicitó que se confirme la decisión de primera instancia, toda vez que, la renuncia de la actora fue pura y simple y obedeció a su deseo de residir y estudiar en otro país, conociendo de antemano las condiciones en las que le fue concedida licencia y en particular que durante el periodo que disfrutara de la misma, no se computaría para vacaciones.

## **CONSIDERACIONES**

### **Problema Jurídico**

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el grado jurisdiccional de consulta, será: (i) Determinar si la demandante demostró la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; y, en consecuencia, el empleador se encuentra obligado al pago de la indemnización de perjuicios.

### **Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. El día **13 de enero de 2004**, la señora **Zastid Milena Perea Cuesta** y el **Metro de Medellín Ltda**, suscribieron contrato de trabajo (01/págs.15-20).
2. Mediante comunicación del **18 de agosto de 2016**, la demandante solicitó licencia no remunerada de 60 días, entre el 22 de noviembre de 2016 y el 20 de enero de 2017 con el fin de adelantar un curso de inglés en Nueva Zelanda (01/pág.28).

3. El **Metro de Medellín Ltda** mediante **Resolución 8827 del 23 de agosto de 2016**, concedió la licencia solicitada, indicando en párrafo del artículo 2 de ese acto administrativo que: “...*el tiempo que dure la licencia no remunerada no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio*” (01/págs.29-30).
4. El **11 de enero de 2017**, la demandante solicitó licencia no remunerada por un periodo de 30 días calendario entre el 21 de enero y el 20 de febrero de 2017 y el disfrute del periodo de vacaciones con iniciación 21 de febrero de 2021 (01/pág.31).
5. Mediante **Resolución 9162 del 16 enero de 2017**, el empleador prorrogó la licencia no remunerada concedida entre los días 21 de enero y 19 de febrero de 2017, indicando en párrafo del artículo 2 de ese acto administrativo que: “...*el tiempo que dure la licencia no remunerada no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio*” (01/págs.144-145).
6. El **3 de febrero de 2017**, la demandante solicitó el disfrute de vacaciones que se cumplirían el **13 de enero de 2017**, pero al contar con el año laborado, pidió se reconocieran las acumuladas de forma proporcional (01/pág.37).
7. El día **8 de febrero de 2017**, el empleador en respuesta a la solicitud de vacaciones, le indicó que el derecho al disfrute de vacaciones solo se causaba por año laborado y en su caso este tiempo no se cumplía por cuanto las licencias no remunerados no son computables a esos efectos, por lo que no era posible acceder a la petición (01/pág.35-36).
8. El día **14 de febrero de 2017**, la señora **Zastid Milena Perea Cuesta** presentó renuncia, sustentando la misma en la información incorrecta que recibió por parte del empleador al momento de solicitar la licencia para adelantar estudios en el exterior, entregada a través de la abogada Diana Marcela (01/págs.38-40).
9. En oficio del **20 de febrero de 2017**, el **Metro de Medellín Ltda** aceptó la renuncia como pura y simple, reiterándole no era posible que el tiempo que disfrutó de licencia no remunerada no era computable para efectos de vacaciones, por lo que la determinación de negarle el disfrute de vacaciones tuvo sujeción en la normatividad vigente (01/pág.41).

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

### **Del despido indirecto**

La institución del despido indirecto o auto despido como ha sido catalogada por la doctrina, se configura cuando el trabajador finaliza el contrato laboral por considerar que el empleador ha incurrido en alguna de las causales que se establecen los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador.

El despido indirecto tiene su origen en el incumplimiento que el empleador hace de sus obligaciones, haciendo imposible la ejecución del contrato de trabajo o imponiendo cargas al trabajador de tal magnitud que conlleven a este último a renunciar a sus labores, en tal caso por ser el contrato de trabajo de carácter bilateral debe la parte que no cumplió sus deberes indemnizar a aquella a la cual le causó un perjuicio con su proceder.

En este punto es importante destacar que al trabajador que persigue el pago de la indemnización tiene la carga de probar la existencia de la causa en la que fundamenta la terminación, premisa sostenida por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de forma reiterada y que tiene plena aplicación a los trabajadores oficiales -como es el caso que se estudia-. En este punto es importante hacer mención de la sentencia radicado 5920 del 12 de agosto de 1993, en la que se indicó:

La indemnización de perjuicios por la terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo en el sector oficial, comprende los salarios dejados de percibir por el tiempo que restaba para el cumplimiento del plazo pactado o presuntivo, a título de “lucro cesante” y cualquier otro perjuicio a título de “daño emergente”. En los casos de despido indirecto, la carga de la prueba corresponde al trabajador, quien deberá demostrar en el proceso que efectivamente ocurrió el hecho que por constituir justa causa de terminación del contrato lo llevó a “autodespedirse”.

Bajo este horizonte, la demandante en su carta de renuncia señaló como hechos que fundamentaban su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, el presunto error en el que la hizo incurrir la abogada de la empresa que la asesoró en el trámite de la solicitud de la licencia no remunerada para adelantar sus estudios en el exterior. En el tenor literal de la carta:

De conformidad con lo anterior, es claro que recibí una información incorrecta, respecto del debido proceso que se tenía que tramitar para estos casos, pues tampoco se me exhibió la normatividad vigente, por parte de la Abogada Diana Marcela, la cual siendo la persona delegada por el metro para asesorar a los trabajadores, me indujo en un error, que me pone en una situación extrema, que no puedo solucionar estando tan lejos de Colombia, y que me obliga a renunciar a la Empresa Sistema de Transporte Masivo Metro de Medellín, ya que el periodo de mi licencia no remunerada terminaría el

Como puede observarse en esta misiva la demandante no desconoce que de conformidad con la normatividad vigente no tenía derecho al disfrute de vacaciones, sino que cuestiona y señala que se le brindó una información inexacta al momento de planear su viaje al exterior y que al estar en una imposibilidad de regreso atribuible al error en que se le hizo incurrir presentaba su renuncia.

En esa medida debía demostrar la actora el hecho en que fundamentaba su renuncia, esto es, que fue asesorada por el empleador al momento de planear su viaje, pero de este hecho no existe prueba en el proceso, más allá de la afirmación realizada en la Carta renuncia, advirtiéndose por lo demás en la documental aportada, que, en los actos del empleador siempre se dejó anotado de forma clara que el periodo de licencia no remunerada no era computable como tiempo de servicios para ningún efecto (01/págs.29-30), por lo que desde la primera de las licencias concedidas pudo conocer la demandante esta situación a fin de proyectar mejor su tiempo de permanencia en el exterior.

Así las cosas, y dado que no se probó los hechos en los que se fundamentó la terminación del contrato de trabajo, es improcedente la pretensión encaminada al reconocimiento de los perjuicios causados y en ese sentido se **confirmará** la decisión absolutoria de primera instancia.

### **Costas**

Sin costas en esta instancia por tratarse de un proceso revisado en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Radicado 05088-31-05-001-2020-00041-01  
Radicado Interno: P0202323  
Asunto: Confirma sentencia

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, dictada por el Juez Primero Laboral del Circuito de Bello, el día **31 de enero de 2023**, en el proceso ordinario laboral de primera instancia adelantado por la señora **ZASTID MILENA PEREA CUESTA** contra **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DEL ABURRA LTDA- METRO DE MEDELLÍN LTDA-**.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

## LOS MAGISTRADOS



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**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:

<b>Proceso</b>	Ordinario
<b>Demandante</b>	Zastid Milena Perea Cuesta
<b>Demandado</b>	Metro de Medellín Ltda-.
<b>Radicado</b>	05088-31-05-001-2020-00041-01
<b>Decisión</b>	Confirma sentencia
<b>Magistrado ponente</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

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 31 de marzo de 2023 a las 8:00am

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 31 de marzo de 2023 a las 5:00pm