



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.123

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA DOS (02) DE OCTUBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-002-2022-00325-01
DEMANDANTE(S) : FANNY ROCÍO PUERTO LARA
DEMANDADO(S) : TERMINAL DE TRANSPORTES DE DUITAMA
FECHA SENTENCIA : 02 DE OCTUBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 03/10/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 03/10/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1523831050012022-00325-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FANNY ROCÍO PUERTO LARA
DEMANDADAS:	TERMINAL DE TRANSPORTES DE DUITAMA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 148
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

A los veintiún (21) días del mes de septiembre de 2023, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso Ordinario Laboral No. 1523831050012022-00325-01, presentado por FANNY ROCÍO PUERTO LARA.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,


GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente


EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007**

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1523831050012022-00325-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FANNY ROCÍO PUERTO LARA
DEMANDADAS:	TERMINAL DE TRANSPORTES DE DUITAMA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 148
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, dos (2) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 11 de julio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en la que absolvió a La SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE DUITAMA S.A. y el MUNICIPIO DE DUITAMA de la totalidad de las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que la señora FANNY ROCÍO PUERTO LARA, desempeñó el cargo de operarios generales a favor del demandado SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTES DE PASAJEROS DUITAMA S.A. desde el 1° de abril de 2016 por contrato de prestación de servicios.

Que la suscripción del contrato a término fijo fue desde el 1° de mayo de 2016, teniendo una duración de 3 meses, con 24 días de periodo de prueba, y la

fecha de terminación fue el 31 de julio de 2016. La remuneración se fijó en 1 salario mínimo legal vigente, y trabajaba en una jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a domingo, cumpliendo un total de 56 horas de trabajo. Durante ese tiempo, se no reconoció ni pago las cesantías ni los intereses de las cesantías.

El 13 de abril de 2020, la sociedad demandada le informó telefónicamente que era necesario firmar un acuerdo de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor en virtud de la emergencia sanitaria Covid 19, no obstante se seguirían realizando aportes a seguridad social y se pagaría un bono mensual, que fue recibido el 30 de abril de 2020 por un valor de \$350.000.

Posteriormente, el 3 de septiembre de 2020 la señora FANNY ROCIO PUERTO LARA presento queja en contra de la SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE DUITAMA S.A., ante el Grupo de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Trabajo. Luego de ello, el 26 de septiembre la demandante fue citada a una reunión con la sociedad empleadora y sus demás compañeros de trabajo a través de plataforma virtual para realizar un sorteo en donde se elegiría quien podría regresar a trabajar, y según el movimiento del Terminal se reincorporaría el resto de personal; no obstante, debido al continuo incumplimiento patronal, la demandante presentó renuncia motivada el 29 de septiembre de 2020, mientras que el siguiente 1° de octubre fueron llamados todos los operarios del Terminal de Transporte de Duitama para retomar actividades.

Precisa que la empleadora no realizó el pago de la totalidad de salarios y prestaciones.

Agrega que mediante auto 022 de fecha 13 de diciembre de 2021 se dispuso iniciar el proceso sancionatorio y formulación de cargos en contra de la SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTES DE PASAJEROS DUITAMA S.A. por la presunta vulneración al numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Por lo expuesto, solicita se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 1° de mayo de 2016, prorrogado hasta el 31 de

enero de 2021, que la demandante fue despedida de manera unilateral y sin mediar justa causa, en modalidad de despido indirecto. Así mismo, se declare que el Municipio de Duitama es solidario, por tanto, tiene derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y demás derechos laborales causados durante la existencia de la relación laboral y la mora que se haya generado. Igualmente, que la relación laboral finalizó por renuncia de la demandante, ante el incumplimiento de las obligaciones legales de su empleadora, en consecuencia, se condene al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y pago de la indemnización moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones sociales.

Las demandadas por intermedio de sus apoderados judiciales, contestaron la demanda, se pronunciaron frente a los hechos, se opusieron a las pretensiones.

La SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE DUITAMA S.A., planteó como excepción previa *“INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE REQUISITOS FORMALES”*, y de mérito o fondo las de *“INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS, COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN y EXCEPCION GENERICA.”*

Por su parte, el MUNICIPIO DE DUITAMA planteó como excepciones previas *“FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA, FALTA DE INTEGRACIÓN DEL LITISCONSORCIO NECESARIO”*, y de mérito o fondo las de *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, BUENA FE, MALA FE y PRESCRIPCIÓN.”*

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 11 de julio de 2023, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre FANNY ROCÍO PUERTO LARA y SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DUITAMA S.A con extremos el 01 de mayo de 2016 y el 29 de septiembre de 2020, el cual por termino por renuncia de la demandante.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones denominadas “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS” y “COBRO DE LO NO DEBIDO” propuestas por SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DUITAMA S.A y de **FALTA CAUSA PARA PEDIR** propuesta por el **MUNICIPIO DE DUITAMA**.

TERCERO: ABSOLVER a las demandadas SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DUITAMA S.A y al **MUNICIPIO DE DUITAMA** de las pretensiones de la demanda, formuladas por **FANNY ROCÍO PUERTO LARA**.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS a la DEMANDANTE **FANNY ROCÍO PUERTO LARA** y a favor de las demandadas, fijando como agencia en derecho la suma de **MEDIO SALARIO MINIMO** a favor de cada una de las demandadas...”.

Lo anterior, tras considerar que la parte demandada demostró la inexistencia de las obligaciones pretendidas, al desvirtuar la dependencia o subordinación respecto del demandante.

IV.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

4.1. Parte Demandante: Guardo silencio.

4.2. Parte Demandada: Guardo silencio.

V.- CONSIDERACIONES

5.1.- Del Grado Jurisdiccional de Consulta.

El grado jurisdiccional de consulta está previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, como una institución procesal independiente de los recursos propiamente dichos, que tiene como finalidad garantizar los derechos del trabajador cuando la sentencia le ha sido totalmente adversa, o la defensa del patrimonio de la Nación, cuando la sentencia le ha sido parcial o totalmente adversa, pues propende por la realización de objetivos superiores como son la consecución de un orden justo y la prevalencia del derecho sustancial.

Como el grado de jurisdiccional de consulta no es un medio de impugnación, el superior jerárquico del juez que ha proferido la sentencia, se encuentra habilitado para revisarla o examinarla oficiosamente, y de este modo corregirla

si existen errores, con el fin de lograr certeza jurídica y el juzgamiento justo¹, que es a lo que en esencia se contraerá el estudio de la Sala en esta oportunidad.

5.2.- Problema Jurídico

Corresponde en este evento determinar: **i)** si existió contrato de trabajo a término fijo entre la demandante y la demandada SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE DUITAMA S.A.; **ii)** si existió despido indirecto por parte de la sociedad demandada al motivar la renuncia de la demandante; **iii)** si hay lugar a la condena de prestaciones sociales reclamadas; y en caso afirmativo, si debe condenarse al Municipio de Duitama como deudor solidario en la obligación.

5.3.- Existencia del contrato de trabajo y su vigencia.

Inicia la Sala por recordar que para que se configure el contrato de trabajo es necesario que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, pues cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, es viable hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del C. S. del T. modificado por el artículo 2° de la Ley 50 de 1990, que consagró que *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, presunción que dada su condición legal, es desvirtuable.

Entendemos que lo es para demostrar que en esa relación no están reunidos los elementos esenciales del contrato presumido a saber: i) actividad personal del trabajador, ii) continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que lo faculta para exigirle cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos, entre otras, y iii) un salario como retribución del servicio.

Ello significa que tal presunción opera bajo el entendido de darse por reunidos los tres elementos del contrato de trabajo aludidos en el artículo 23 del ordenamiento sustantivo laboral, para lo cual basta que se demuestre el

¹ Corte Constitucional, sentencia T-389 del 22 de mayo de 2006 M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

servicio prestado, siendo entonces de cargo del empleador la obligación de probar lo contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual descartando uno a uno los demás elementos. Si no lo hace o no lo logra, toma pleno vigor tal presunción y es relevado el trabajador de aportar pruebas sobre la existencia del contrato.

Sin embargo, lo anterior no significa que el actor quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le corresponde acreditar aspectos relevantes dentro de la relación laboral, como los extremos temporales, el salario, la jornada de trabajo, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación sin justa causa, entre otros.²

En otras palabras, probada la actividad personal del trabajador en favor del demandado, surge la presunción del contrato de trabajo, correspondiéndole entonces al accionado desvirtuarla, aportando elementos probatorios tales que, conduzcan al juez a concluir que esa prestación o actividad personal, no fue bajo continuada subordinación, pues bajo el precepto del principio general sobre la carga de la prueba, en virtud del artículo 167 del C.G.P., aplicable a la materia por expresa disposición del artículo 145 del C.P.T., claramente establece que a las partes les incumbe probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico perseguido, esto es que no solo basta con enunciar los hechos en que se funda la petición, sino que quien pretende un derecho debe además de alegarlo, demostrarlo.

Descendiendo al caso bajo estudio, para la Sala requiere especial mención la subordinación, como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. La que ha sido entendida como la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes relacionadas con el modo, tiempo o

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 5 de agosto de 2009.

cantidad de trabajo e imponerle reglamentos y la correlativa obligación de acatarlas (art. 23 CST).

No obstante, cabe recordar que, todo contrato comporta una serie de obligaciones mutuas, cuyo imperioso cumplimiento no es signo de la continuada dependencia o subordinación de una parte a la otra, que es lo que diferencia el laboral de otros similares.

Sobre el particular, tenemos que la Honorable Corte Suprema de Justicia ha indicado:

“(...) ciertamente la subordinación típica de la relación de trabajo no se configura automáticamente por el hecho de que desde el inicio o en un determinado momento del vínculo jurídico convengan los contratantes un horario de prestación de servicios y la realización de éstos dentro de las instalaciones del beneficiario de los mismos, puesto que si bien algunas veces ello puede ser indicio de subordinación laboral, tales estipulaciones no son exóticas ni extrañas a negocios jurídicos diferentes a los del trabajo, y en especial a ciertos contratos civiles de prestación de servicios o de obra en los que es razonable una previsión de esa naturaleza para el buen suceso de lo convenido, sin que por ello se despoje necesariamente el contratista de su independencia. Además, conviene reiterar que en orden a esclarecer la subordinación, a menos que se pacte ella expresamente por las partes, es menester analizar el conjunto de factores determinantes del núcleo de la vinculación jurídica, y no aisladamente algunos de sus elementos, porque es precisamente ese contexto el que permite detectar tanto la real voluntad de los contratantes como la primacía de la realidad sobre las formalidades.”³

Bajo ese contexto, para la Sala quedo acreditado que la parte demandante suscribió contrato de trabajo a término fijo el 1° de mayo de 2016, por un periodo inicial de 3 meses con la SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA TERMINAL DE TRANSPORTE DE DUITAMA S.A., el cual fue prorrogado, y terminado el 29 de septiembre de 2020, en virtud de la carta de renuncia presentada por la parte demandante, aspectos frente a los cuales no hubo oposición o debate alguno, pues fueron aceptados desde la contestación de la demanda, siendo procedente la confirmación de este punto.

5.4.- Del despido indirecto:

³ SCL, sentencia del 04/05/2001, M.P. Dr. José Roberto Herrera Vergara, radicación 15.678, reiterada en sentencias SL-11661-15, radicado No. 50249, y la SL 9801-15, radicado No. 44519.

El despido indirecto o auto despido es el *“comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador”*⁴

Así en sentencia SL 4148 del 29 de noviembre de 2022, la Sala Laboral recordó que:

“En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:

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. Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho.”

Y con mayor precisión, en la sentencia CSJ SL14877-2016 se expuso:

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.

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero 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 (fls. 99 a 102).

⁴ CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155 citada en sentencia CSJ SL666-2019 y SL4148 del 29 de noviembre de 2022

En cuanto a lo que es objeto de debate, debe rememorarse lo sostenido por esa Sala en la sentencia CSJ SL13681-2016, reiterada recientemente en la CSJ SL3288-2018, en donde puntualizó:

“Primeramente cabe recordar, que dentro de los modos de fenecimiento de la relación laboral, encontramos la decisión unilateral del empleador o del trabajador, bien con justa causa o sin justedad alguna. Si el empleador invoca una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual, le corresponde acreditarla ante el juez del trabajo, y si no logra probarla se entiende que el convenio terminó sin justa causa, con las consecuencias que la ley determina, esto es, «lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento» (sentencia CSJ SL, 31 may. 1960, G.J. pág.1125).

Pero si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.

*Ha dicho la Corte que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias. Entonces, **el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa.**” (Negrilla fuera de texto)*

Quiere decir lo anterior, que para que el despido indirecto se efectuó de forma consciente y por iniciativa propia del trabajador con el fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador, se debe además: **i)** poner en conocimiento del empleador manifestando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma; **ii)** las manifestaciones expuestas en la carta de renuncia requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho; **iii)** el empleador debe incurrir en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST;

y **iv)** la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde al trabajador demostrar ante el Juez Laboral que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, debiendo acreditar los hechos referidos en la carta y motivos de su decisión.

Lo anterior, por cuanto la carta de renuncia prueba la terminación unilateral del contrato, pero no su justificación, de esta manera es el Juez Laboral quien determina si lo dicho en el escrito de terminación de la relación constituye o no justa causa, atendiendo lo que se logre probar dentro del proceso.

En tales condiciones, procede la Sala a verificar si en el presente asunto se estructuró el denominado despido indirecto, lo cual se hará a partir de lo expuesto en la carta de renuncia y el acervo probatorio allegado por las partes.

En primer lugar, se tiene que en la carta de renuncia se puso en conocimiento del empleador la decisión del trabajador de terminar la relación laboral, manifestando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, así:

“1. El 13 de abril de 2020, con ocasión de la cuarentena nacional producto del Covid-19, suscribí un acuerdo de suspensión temporal del contrato de trabajo por fuerza mayor.

2. El 22 de mayo de 2020, el Terminal de Transporte de Pasajeros de Duitama reanudo actividades y desde esa fecha comenzó a despachar buses con destino a la ciudad de Bogotá, consecuentemente se puede colegir que el Gobierno Nacional autorizó el funcionamiento del Terminal, con lo cual se podría dar continuidad a la ejecución del contrato laboral.

3. A la fecha de presentación de esta misiva la Sociedad de Economía Mixta “TRANSPORTE DE PASAJEROS DE DUITAMA S.A.”, se ha sustraído de cumplir con su obligación de pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenido, conforme a los lineamientos de los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo.”

De otro lado, como se dijo en líneas anteriores y atendiendo la postura pacífica y reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las manifestaciones expuestas en la carta de renuncia requieren, para su confirmación, otros medios probatorios que corroboren lo dicho, para lo cual, además, se invierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador demostrar ante el Juez Laboral que la decisión de renunciar obedeció a justas

causas o motivos imputables al empleador, debiendo acreditar los hechos referidos en la carta y que motivaron su decisión.

En ese sentido, conforme a las pruebas allegadas al plenario por parte de la demandante, se puede determinar que, tal y como fue expuesto por la Juez de instancia, en el presente asunto no se estructuró el denominado despido indirecto, pues fue la misma actora quien en su interrogatorio reiteró lo consignados en la carta de despido, al indicar que *“la empleadora no se había comunicado con los operarios para que se reintegraran a desempeñar las labores (...) en la espera de que ellos se comunicaran con nosotros, espera las llamadas por parte del terminal”*. Al indagarle sobre su interés en reintegrarse y reiniciar el contrato de trabajo, manifestó *“no propuse mi nombre para el sorteo, me parecía que lo justo fuera por sorteo, era lo más equitativo para todos”*, refiriéndose al sorteo realizado por la sociedad empleadora para definir quienes se reincorporarían a sus labores, ya que los contratos de trabajo se encontraban suspendidos por la Emergencia Sanitaria por Covid-19 y la posibilidad de apertura del Terminal no era viable en ese momento.

Dicha manifestación, fue corroborada por la testigo LUZ MARINA CHIPATECUA, quien también se desempeñaba como operaria de servicios y fue una de las personas que ingreso por el sorteo mencionado. En ese sentido, indicó *“se hace un sorteo porque todas las personas querían trabajar, no se manejaban usuarios, iniciamos a trabajar como unas 5 personas, operarios generales.”*

Sumado a lo anterior, los motivos expuestos en la carta de renuncia, con respecto al día 13 de abril de 2020 como fecha en que se reanudaría el contrato, no coinciden con la realidad, ya que, de acuerdo a la suspensión suscrita por la parte demandante y de la cual su legalidad no se discute, la empleadora reiniciaría los contratos de trabajo en el momento en que el gobierno nacional levantara el aislamiento preventivo obligatorio para todos los ciudadanos en relación al Covid-19, aislamiento que fue decretado 11 de mayo de 2020 y prorrogado sucesivamente, siendo el ultimo el Decreto 1168 del 1° de septiembre de 2020, que lo prorrogó hasta el siguiente 30 de septiembre, siendo esta fecha en la que se reactivarían los contratos, en virtud de lo

pactado en la suspensión del contrato suscrito entre las partes, fecha en la que la parte demandante decidió de manera voluntaria presentar su renuncia, lo que fácilmente conlleva a concluir, que el despido indirecto alegado no se presenta, siendo procedente confirmar en tal aspecto la sentencia consultada.

5.5.- De la Condena de Prestaciones Sociales

Ahora, en relación con el reclamo que hace la actora para que se reconozcan y paguen las prestaciones sociales y demás derechos laborales causados durante la existencia de la relación laboral, así como la mora que se haya generado, se hace del caso traer a colación lo manifestado por la demandante en su interrogatorio, relacionado con los emolumentos cancelados, frente a lo cual indicó: *“mi salario correspondía a un poco más del mínimo, en el 2020 liquidaron cesantías pero con el mínimo, lo que no corresponde porque era más, en los desprendibles consta las horas extras y recargo, lo que ese evidencia en los volantes de pago en la cuenta de nómina que ellos me hicieron abrir”*. Al ser interrogada sobre el pago de cesantías, precisó: *“si señora, se consignaban a porvenir y protección, retiraba periódicamente sus cesantías”*.

En ese sentido, tal y como fue advertido por el *A-quo*, en el presente asunto es claro que la actora no pretende ni reclama la reliquidación o reajuste de los valores que fueron aportados, ya que eran sumas variables que no podían determinarse sin tener un reporte detallado de los conceptos dejados de percibir. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 20738 – 2017 señaló:

“En sentencia SL13706-2016, la Sala recordó que a efectos de garantizar el derecho de defensa, al accionante que busca un reajuste o reliquidación ya de salarios ora de prestaciones sociales, le compete por lo menos, esgrimirle a la contraparte, en el escrito inaugural del proceso, qué conceptos no le incluyó al momento de liquidarle las prestaciones sociales o el rubro que considera liquidado de manera equivocada, para que la pasiva sepa qué debe probar y así brindarle al juzgador la posibilidad de realizar las operaciones aritméticas pertinentes para establecer si en efecto hubo deficiencia o no en el reconocimiento de las acreencias reclamadas.

[...]

Sobre la necesidad de exhibir con claridad los pilares de la reclamación, esta Corporación en providencia SL 9318 – 2016, del 22 de jun. 2016, rad. 45931, enseñó:

[...]

Es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las súplicas generales o abstractas, a no dudarlo, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora.⁵

Bajo ese contexto, es claro para la Sala que no se tienen los elementos para condenar a la demandada por rubros que no se encuentran especificados y solicitados en la demanda. Sumado a ello, no puede pasarse por alto lo manifestado por la testigo Leidy Viviana Salamanca, quien, en calidad de Tesorera del Terminal, negó debérsele a la demandante alguna prestación social o que hubiese presentado reclamación frente a las mismas.

Lo anterior permite establecer, que conforme fue analizado por la Juez de instancia, en el presente asunto no se logró acreditar por parte de la actora, alguna circunstancia omisiva por parte de la sociedad demanda que conlleve a proferir alguna orden de reconocimiento económico durante la vigencia de la relación laboral, resultando acertada para esta Sala la sentencia consultada.

Por lo expuesto, una vez determinado que no hay lugar a ningún reconocimiento prestacional en favor de la demandante, por sustracción de materia, no se analizara la eventual responsabilidad solidaria que pretendía atribuirse la Municipio de Duitama, pues como se indicó, no existen razones ni pruebas para ello.

En compendio, la sentencia consultada debe ser confirmada integralmente.

Sin costas en esta instancia por obedecer a un grado jurisdiccional.

⁵ SL20738-2017 Radicación n.º 45927M.P. Fernando Castillo Cadena

DECISIÓN


En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada