



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE
JUDICIAL VALLEDUPAR
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

REF: *Ordinario Laboral*

RADICACIÓN No. *20001-31-05.002.2014-00436-01*

DEMANDANTE: *Hugo Oliveros Díaz*

DEMANDADO: *Jairo Andrés Pérez Bonilla*

MAGISTRADO PONENTE

Dr. ALVARO LÓPEZ VALERA

*Valledupar, Septiembre Veinticuatro (24) de Dos Mil Veinte
(2020)*

Atiende el Tribunal el recurso de apelación propuestos en término y legalmente sustentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 10 de junio de 2016, en el proceso ordinario laboral que Hugo Oliveros Diaz sigue a Jairo Andrés Pérez Bonilla, propietario del establecimiento de comercio EL FORTIN DEL CESAR.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Hugo Oliveros Diaz, por medio de apoderado judicial, demanda a Jairo Andrés Pérez Bonilla, propietario del

establecimiento de comercio EL FORTIN DEL CESAR, para que por los trámites del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ellos y como consecuencia sea condenado principalmente a pagarle al demandante el auxilio de cesantías correspondiente a los años 2013 y 2014, reliquidación de los intereses de cesantías del 2013, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria por el no pago de las cesantías. Como pretensiones subsidiarias solicitó que las cesantías adeudadas se consignen en un fondo de cesantías, el pago de los intereses de cesantías del 2013, la indemnización moratoria especial por no consignar las cesantías a un fondo, así como las costas incluidas las agencias en derecho.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Hugo Oliveros Diaz, como trabajador celebró un contrato de trabajo verbal con Jairo Andrés Pérez Bonilla, propietario del establecimiento de comercio El Fortín del Cesar, que inició el 02 de marzo de 2010 y terminó el 02 de abril de 2014.

Las labores encomendadas al actor por la demandada era el de aseo y oficios varios, cumpliendo un horario laboral de 06:00 am a 08:00 am y de 4:00 pm a 10 pm, todos los días.

La labor ejecutada por el actor, se prestó bajo la continuada dependencia y subordinación de Jairo Andrés Pérez Bonilla, quien le cancelaba como salario la suma mensual de \$688.000.

En vigencia del contrato de trabajo, el demandado solo le consignó las cesantías a un fondo los años 2010 y 2011.

El demandado, adeuda al actor las cesantías correspondientes al 2012 y 2013 y los intereses de cesantías del 2013. Así como las cotizaciones al sistema general de seguridad social del 02 de octubre de 2013 al 05 de mayo de 2014.

1.3.- LA ACTUACIÓN

La demanda fue admitida mediante auto del 01 de octubre de 2014. Por no ser posible la notificación personal de la demanda al demandado, a este se le asignó curador a la litis que se notificó el 23 de septiembre de 2015, contestando la demanda dentro del termino legal, manifestando no constarle los hechos de la demanda, ateniéndose a lo que se pruebe en el proceso.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso y valorar el material probatorio, el juez de primera instancia pasó a resolver los problemas jurídicos que le fueron sometidos a su consideración, declarando la existencia del contrato de trabajo, en virtud de las pruebas documentales obrantes a folios 11 y 15. Condenando a la demandada al pago de la indemnización moratoria especial por la no consignación de las cesantías a un fondo, negando el pago de las cesantías e intereses a las

cesantías, en tanto que conforme a la liquidación aportada por el demandante a folio 11, se demostró que las mismas fueron pagadas a la terminación del contrato.

Tampoco impuso condenas por la indemnización por despido injusto, en tanto que no se demostró que la carta de renuncia de folio 12, con la que el actor pretende demostrar el despido indirecto, no fue entregada al demandado sino a un tercero y no se acreditó que este actuara como representante del demandado.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Contra esa decisión, la apoderada judicial del demandante, interpuso recurso de apelación, solicitando que se imponga condenas por concepto de cesantías e intereses de cesantías y que así mismo se declare que el trabajador renunció por la falta de garantías laborales y que dicha renuncia se presentó a un trabajador del establecimiento de comercio El Fortín el cual fue imposible ubicarlo, porque ya no trabaja ahí, por lo que el juez de primera instancia con la sentencia violó el debido proceso contenido en el artículo 29 de la Constitución Política.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo

referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

Se comprueba que los presupuestos procesales están más que cumplidos y no se advierte ningún vicio que pueda invalidar lo actuado hasta este momento, en primera ni en segunda instancia, ni las partes alegaron en tal sentido.

*Teniendo en cuenta el recurso de apelación propuesto por la parte demandante, se tiene que el **problema jurídico** se contrae en establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de NO imponer condenas por concepto de auxilio de cesantías e intereses de cesantías correspondientes a los periodos informados en la demanda y si se debe imponer condenas por indemnización por despido injusto.*

La respuesta que se le dará a este planteamiento será la de confirmar lo decidido por el juez a quo, en el sentido de NO imponer condenas por auxilio de cesantías e intereses de cesantías, en tanto que con la prueba documental de folio 11 se comprueba que esas prestaciones fueron canceladas a la terminación del contrato de trabajo, en idéntico sentido respecto de la indemnización por despido injusto, como quiera que no se acreditó el hecho del despido por parte del empleador.

Solicitó el demandante en el libelo introductorio el pago del auxilio a las cesantías correspondientes a los años 2012, 2013 y 2014, así como la reliquidación de los intereses a las cesantías del 2013, pero es el mismo actor quien allega la liquidación que milita a folio 11 del plenario, en donde consta que el empleador Jairo Andrés Pérez Bonilla canceló el auxilio de Cesantías correspondiente a los periodos solicitados judicialmente, documento cuyo contenido en ningún momento es desconocido por el actor y por el contrario lo acepta al aportarlo como prueba al proceso.

Respecto de la reliquidación de los intereses a las cesantías del periodo 01 de enero al 31 de diciembre de 2013, dado que no se no se manifestó y mucho menos se aportó prueba alguna con la que se acreditara el valor pagado por ese concepto, lo que imposibilita la reliquidación pretendida, toda vez que para hacer la misma se debe tener la certeza del valor pagado y a partir de ahí realizar las operaciones aritméticas del caso para saber si en verdad existe una diferencia entre el valor pagado y el arrojado por la Sala.

Por razones anteriores, es dable concluir que la decisión del juez a quo de no imponer condenas por concepto de auxilio de cesantías y reliquidación de los intereses a las cesantías, fue acertada, por lo que se conformará esa decisión.

En lo que atañe a la indemnización por despido injusto, lo primero que debe decirse es que el artículo 64 del CST, modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002, refiere que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por

incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Por consiguiente en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización.¹

Como es bien sabido, la doctrina laboral ha definido el despido indirecto, como la renuncia que presenta el trabajador en razón a causas imputables al empleador, por lo que la renuncia a pesar de ser voluntaria no se considera espontánea y libre sino obligada, por las circunstancias en que lo ha puesto el empleador, debido al incumplimiento constante y sistemático de sus obligaciones.

Para que se configure el despido indirecto se deben cumplir unos requisitos que el trabajador debe acreditar:

-El incumplimiento debe ser sistemático: El artículo 62 del código sustantivo del trabajo señala las justas causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo, y en el numeral 10 de literal b de dicho artículo se lee: “El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.”

¹ Art 64 del CST Modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 55480 del 11 de diciembre de 2018 con ponencia de la magistrada Dolly Amparo Caguasango dijo al respecto:

“Ahora, frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:

[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, 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"-se resalta”.

-El trabajador debe indicar la causa por la que renuncia: *Es decir, que el trabajador debe indicar al empleador las razones o causas por las que renuncia; si no lo hace no puede alegarlas posteriormente y no se configura el despido indirecto.*

Así lo dispone expresamente el parágrafo del artículo 62 del código sustantivo del trabajo. Sobre este tema la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 55526 con ponencia de la magistrada Isabel Godoy del 6 de marzo de 2019 afirmó:

“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, (...)” **(negrilla y subrayado por esta Sala).***

Por lo anterior resulta de capital importancia que el trabajador, presente una carta de renuncia motivada, en la que se presenten las causas por las cuales se renuncia de forma clara, precisa e inequívoca y es por esto que, cuando por vía judicial se solicita la indemnización por despido indirecto, la carga de la prueba de esta le corresponde al trabajador que lo alega, al respecto la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 42919 del 10 de octubre de 2019 con ponencia del Magistrado Gerardo Botero afirmó:

“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte

actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron”.

Del anterior análisis legal y jurisprudencial, y aterrizando al caso bajo estudio, encuentra la Sala que el actor para acreditar el despido indirecto que alega, allegó la prueba documental de folio 12, mediante la cual el hoy demandante le comunica el 02 de abril de 2014 a “JUAN GONZALEZ – EL FORTIN DEL CESAR”, lo siguiente:

“por este medio, quiero presentar a modo formal, mi renuncia irrevocable a partir del 02 de abril de 2014, al cargo de oficios varios, por motivo de incumplimiento, en las prestaciones de parte de usted como empleador”.

Comunicación que fue recibida por “Roberto Travecedo, CC 15 171 249 V/PAR”.

De esa prueba se desprende que la misma no fue dirigida ni recibida al demandado Jairo Andrés Pérez Bonilla, como quiera que no se acreditó por ningún medio probatorio que “Juan González” y “Roberto Travecedo”, actuaran como representantes del emperador Jairo Andrés Pérez Bonilla en virtud del artículo 32 del CST; y no basta con hacer la manifestación simple de que Roberto Travecedo, fue trabajador del establecimiento de comercio el Fortín del Cesar, dado que a las luces del artículo 167 del CGP, Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, es decir, que debió la parte

demandante acreditar que la persona que recibió la comunicación contentiva de la renuncia, actuaba como representante del empleador aquí demandado.

Por las anteriores razones, acoge la Sala los argumentos expuestos por el juez de primer grado en la sentencia atacada, en tanto que era carga del demandante acreditar que presentó su renuncia su empleador, situación que no acreditó en el proceso, por lo que no hay lugar a declarar que la terminación del proceso fue por una causa imputable a Jairo Andrés Pérez Bonilla, razón por la que se confirmará lo decidido en la sentencia apelada.

Al no prosperar el recurso de apelación propuesto por el demandante, este será condenado a pagar las costas por esta instancia.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero: *Confirmar en su integridad, la Sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 10 de junio de 2016.*

Segundo: *se condena a Hugo Oliveros Diaz, a pagar las costas por esta instancia, fíjense como agencias en*

derecho la suma equivalente a 1 SMLMV, líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la enfermedad denominada COVID-19.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



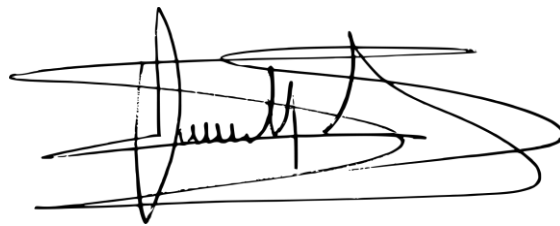
ÁLVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado Ponente

(impedido, profirió sentencia primera instancia)

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado.



OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ

Magistrado