

TEMA: DESPIDO INDIRECTO - 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. /

HECHOS: El demandante pretende se declare que entre este y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo, vigente desde el 6 de mayo de 2019 hasta el 30 de marzo de 2021, finalizada por causas imputables a la empleadora. (...) El problema jurídico a resolver será establecer si el contrato de trabajo que existió entre las partes culminó por causas atribuibles a la empresa demandada, configurándose así el despido indirecto.

TESIS: La Sala de Casación Laboral de la CSJ que en Sentencia SL1628-2018 recordó: "(...) Para efecto de imponer esta condena, a más de las consideraciones expresadas en sede de casación, resulta pertinente recordar lo que de antaño ha adocinado esta Corporación en el sentido de que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. Ahora, si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde probarlos. Situación diferente acontece cuando el empleador es quien pone fin al vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador únicamente tiene el deber de probar el hecho del despido y al empleador las razones o motivos allí señalados (...)" Esta última circunstancia, corresponde a la potestad que dentro del ámbito contractual tienen las partes de redactar el escrito en el que deciden culminar la ligadura jurídica devenida en casos como el analizado, del contrato de trabajo; no obstante, como lo plantea la normativa mencionada, y sobre lo cual también ha hecho especial énfasis la Jurisprudencia, en escenarios como el presentado (despido indirecto), el documento contentivo la renuncia debe plantear de forma clara y expresa las razones o motivos aducidos para la culminación del vínculo laboral, tal como lo explica la Sala de Casación Laboral – CSJ, por ejemplo, en Sentencia SL4461-2019 en la que indicó: "(...) En tal sentido, esta Corte ha señalado que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adocinado 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, lo cual no significa que los hechos en ella expuestos hayan ocurrido de esa manera. (...)" Sin embargo, también se ha esforzado la Jurisprudencia por dejar claro que la exposición de motivos en la decisión de renunciar, para efectos de alegar la existencia de un despido indirecto, no se satisface con la enunciación de normas o disposiciones legales, sino que la misma cumple el grado comunicativo requerido, cuando en la mencionada carta el trabajador expone los hechos o motivos que lo llevaron a asumir tal decisión, suceso que también debe ser tempestivo, a fin de que no surja duda sobre los móviles de la dimisión. En Sentencia del 26 de mayo de 2012 – Rad. 44155 se dijo: "(...) 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 (...).Luego, en Sentencia SL666-2019, incluso rememorando lo considerado en Sentencia SL14877-2016, el Alto Tribunal apuntó: “Conforme a lo precedente, son dos claras e inexcusables obligaciones las que debe cumplir, quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte, la primera, manifestar de manera clara y precisa los hechos o motivos en que se fundamenta – lo que no cumple con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias- y, la segunda, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.”(...) Puestas de ese modo las cosas, al aterrizar las condiciones presupuestadas por el precedente de cara a la revisión de los supuestos facticos que configuran el despido indirecto en el sub-exámene, de entrada emerge que la razón está del lado de la apelante - pasiva, como quiera que, al someterse a revisión la carta de renuncia presentada por el señor FRANK CAMILO VALENCIA ORTIZ, aquella no cumple con las exigencias mínimas referenciadas, pues pese a haberla presentado a su empleador en el epílogo del contrato, la misma, a decir verdad, más allá de que refiriera la existencia de un incumplimiento sistemático de la empresa en sus obligaciones, que no es otra cosa que la reproducción del canon legal, no logra siquiera hacer mención a los aspectos o conductas constitutivas del comportamiento reprochable como empleador, que contrariaran sus derechos.

MP. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 29/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	FRANK CAMILO VALENCIA ORTIZ
DEMANDADOS	101 S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001-3105-007-2021-00264-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDADA
TEMAS Y SUBTEMAS	- Despido Indirecto
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No. 030

Medellín, veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020 convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 7-XX de 2023, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad demandada **101 S.A.S.** contra la Sentencia del 25 de julio de 2022, proferida por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

ANTECEDENTES

El señor **FRANK CAMILO VALENCIA ORTIZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **101 S.A.S.**, con el fin de que: **1)** Se declare que entre este y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo, vigente desde el 6 de mayo de 2019 hasta el 30 de marzo de 2021, finalizada por causas imputables a la empleadora. **2)** En consecuencia, solicitó condenar a **101 S.A.S.** al pago de los saldos adeudados por concepto de salarios, primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones. **3)** Que se condene a la accionada al pago de la sanción por la no consignación de las cesantías de 2019 y 2020, a la sanción por el no pago de los intereses a las cesantías, a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 CST, y al pago de intereses moratorios por el pago tardío de los aportes a pensión.

En subsidio de la indemnización moratoria, reclamó: **4)** El pago de la indemnización por despido injusto.

Como sustento de sus pretensiones, adujo el demandante que inició labores con la sociedad **101 S.A.S.** desde el 6 de mayo de 2019, desempeñando el cargo de Desarrollador Gobernaciones, personal de confianza y manejo, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, por lo cual recibía como remuneración la suma de \$3.000.000 mensuales, con el cumplimiento de una jornada comprendida de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm.

No obstante, expresó que el 26 de marzo de 2021 presentó carta de renuncia ante la empresa, efectiva a partir del día 30 de esa mensualidad, argumentando como razones de aquella decisión “(...) *por el incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales. // Mi decisión se funda en lo preceptuado en las causales descritas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, literal B numeral 6, el cual reza: “el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales (...).”*

En ese sentido, señaló que a la fecha de presentación de la demanda la empresa aún adeuda parte de las acreencias laborales y vacaciones que causó durante la relación laboral, resaltando específicamente, que lo concerniente a las cesantías de 2019 y 2020 fueron debidamente consignadas el 26 de abril de 2021. Así mismo, expresó que la empleadora nunca estuvo al día en los pagos de aportes a seguridad social, toda vez que siempre los atendió de manera tardía, actitud con la que afectó gravemente los derechos que por ley le corresponden.

Por último expresó que, a pesar de la terminación del contrato, la demandada no reconoció la indemnización devenida del despido indirecto (f. 1 a 13 Archivo 03 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la sociedad **101 S.A.S.** si bien aceptó los aspectos relativos a la existencia del contrato de trabajo y sus condiciones, se opuso al hecho del despido indirecto, suceso sobre el que adujo, pese a que el demandante presentó una carta, en esta no explicó los motivos concretos de su inconformidad que permitieran verificar el despido indirecto, por lo que no hay evidencia de causal alguna imputable al patrono, pues el trabajador solo se reduce a hacer alusión al contenido del artículo 62 CST.

Que no era cierto lo relativo a la falta de pago de las acreencias laborales, como quiera que la liquidación definitiva le fue cancelada a través de transferencia bancaria. Así mismo, anotó que las cesantías de los años 2019 y 2020 las consignó el 6 de abril de 2021, justificando la tardanza en el cumplimiento de tal obligación, en un embargo que le aplicó la DIAN a la empresa desde 2019, situación que terminó de empeorarse con la pandemia; no obstante, expresó que la sociedad hizo esfuerzos por cumplir con sus obligaciones laborales.

En consecuencia, formuló como excepciones las de: “(...) *INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS; COBRO DE LO NO DEBIDO; CARENCIA DEL DERECHO RECLAMADO; BUENA FE y PRESCRIPCIÓN (...)*” (f. 1 a 7 Archivo 07 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante Sentencia del 25 de julio de 2022, decidió:

“(…) PRIMERO: Declarar que la TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL entre las partes se configuró en un despido indirecto por el incumplimiento sistemático de obligaciones legales y convencionales por parte de la demandando.

SEGUNDO: En consecuencia, se condena a la demandada a pagar la suma equivalente a \$4.800.00 correspondiente a la indemnización del artículo 64 del CST POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA IMPUTABLE AL EMPLEADOR expresada en la causal del #6 del literal b del art 62 del CST.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS, BUENA FE y COBRO DE LO NO DEBIDO frente a las pretensiones indemnizatorias derivadas de los artículos 65 del CST y del numeral tercero del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y no probadas las demás que fueron propuestas por la demandada. (…).

La Juez de primer grado comenzó por anotar que no había discusión en torno a la existencia del contrato laboral entre las partes, para seguidamente dejar sentado que la posición a asumir era condenatoria al haber quedado acreditado el incumplimiento sistemático de las obligaciones del empleador, generando con ello la indemnización por despido sin justa causa. No obstante, explicó que veía en la accionada, actitudes de buena fe que impedían fulminar condena por las indemnizaciones moratorias reclamadas.

Para arribar a esa conclusión, recordó las condiciones establecidas por la Jurisprudencia para la configuración de un despido indirecto (Literal b – Art. 62 CST), precisando sobre el incumplimiento sistemático por parte del empleador, que este corresponde a desatenciones reiteradas, regulares, periódicas o continuas, que muestren la conducta del empleador tendiente a incumplir (SL491-2022 y SL023-2022), lo cual, de quedar corroborado, da lugar a la indemnización del artículo 64 CST.

De igual modo, explicó que en punto de la indemnización reglada en el artículo 65 CST y la sanción por la no consignación de las cesantías del artículo 99 de la Ley 50 de 1993, la Jurisprudencia ha decantado que no operan de manera automática, en la medida que debe verificarse si el empleador obró de buena fe o no, librándose aquel del pago de esta sanción siempre que demuestre razones justificativas para su incumplimiento, sin que sea razón o motivo de excusa situaciones de insolvencia o precaria condición económica de la empresa (SL1439-2021 - SL842-2021).

Esgrimido lo anterior, la Juzgadora luego de memorar las pruebas practicadas en el curso del proceso, expresó que podía extraer de la documental obrante en el expediente, que el demandante informó a su empleador de manera clara y precisa el motivo para renunciar, en tanto manifestó que su decisión se debía al incumplimiento de la contratante, lo que en efecto evidenció de la constante mora y retraso en el pago de aportes a seguridad social en salud, estando en posición de considerar como injusta su desvinculación, accediendo a la indemnización correspondiente, sin que esta resultara afectada por prescripción.

De otro lado, resaltó que días después a la terminación del contrato, la empresa efectuó el pago de la liquidación definitiva, y teniendo en cuenta las circunstancias

económicas afrontadas por la empresa, resaltó que esta demostró rectitud y lealtad en su actuar, sin intención de defraudar al trabajador, debiendo ser absuelta de las sanciones por mora peticionadas. Que si bien la parte demandante alegó que la demandada pudo beneficiarse de alivios y otros programas estatales, observó que la empresa de hecho acudió a estas prebendas para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones, resaltando que de hecho la contratante efectuó el pago de varios créditos laborales de forma oportuna, y aunque tuvo retardo en otros, mediaron para ello razones justificadas.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la sociedad **101 S.A.S.** apeló la decisión en punto a la indemnización por la que resultó condenada, tras considerar que en su momento el trabajador no expuso con claridad los motivos que fundaron el despido indirecto alegado, reiterando que su representada siempre ha obrado de buena fe, pese a las dificultades económicas que ha atravesado, cumpliendo con las obligaciones para su trabajador.

Que el incumplimiento en el pago de la seguridad social se produjo por problemas económicos de la empresa, ya que estaba embargada desde marzo de 2019, situación que se agravó a raíz de la pandemia, sin que por ello se desatendieran sus compromisos como empleador, pues realizó esfuerzos para salir adelante, como un buen padre de familia con sus trabajadores.

Insistió, en que el trabajador no explicó los motivos que llevaron a su renuncia, por lo que considera que su decisión obedece más bien a una renuncia voluntaria, espontánea y libre, dado que en la misiva de dimisión el trabajador solo refiere la norma regulatoria de las justas causas para la finalización del contrato de trabajo, pero no especifica las falencias o incumplimientos de su defendido, tal como lo ha exigido la Jurisprudencia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 089 del 12 de abril de 2023 se corrió traslado a las partes para que presentaran los alegatos de conclusión, sin embargo, estas omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 02 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

Del recurso de apelación surge para la Sala como materia de análisis, establecer si el contrato de trabajo que existió entre las partes culminó por causas atribuibles a la empresa demandada, configurándose así el despido indirecto.

CONSIDERACIONES

DEL DESPIDO INDIRECTO

Como supuestos indiscutidos del presente proceso se tiene la existencia del contrato de trabajo entre el señor **FRANK CAMILO VALENCIA ORTIZ** y la sociedad **101 S.A.S.** vigente del 6 de mayo de 2019 al 31 de marzo de 2021, relación culminada por renuncia del mismo trabajador (f. 25 Archivos 03 ED y f. 3 Archivo 08 ED).

No obstante, el accionante alegó en la demanda que estaban dados los presupuestos para predicar la ocurrencia de un *despido indirecto*, idea acogida por la Juez de instancia, quien concluyó a partir de las pruebas traídas al proceso, que se había dado el incumplimiento sistemático de parte de la empresa demandada respecto de las obligaciones con su trabajador, especialmente, la atinente al pago de aportes en salud.

A dicha conclusión se opuso la parte accionada, bajo la idea que desde la carta de renuncia, el trabajador no dejó precisado en qué consistía el incumplimiento de la empresa, indicando en el documento solo lo relativo a la normativa laboral que consagra la terminación del contrato por causas imputables al patrono. Del mismo modo, reiteró que siempre obró de buena fe, y que el retardo en el pago de los aportes a seguridad social se debió a las dificultades económicas atravesadas, como consecuencia de un embargo impuesto por la DIAN y las dificultades traídas por la pandemia.

Para desatar la disyuntiva propuesta, recuérdese que, el **despido indirecto** se configura cuando el extremo empleador incurre en alguna o varias de las causales contenidas en el Literal B del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, modificatorio del artículo 62 CST, que en esencia ocurre, cuando el empleador expone al trabajador a condiciones en las cuales no puede continuar con el desarrollo del contrato de trabajo, o cuando provoca constrictivamente su renuncia, conductas patronales que conllevan a un incumplimiento del contrato.

En ese contexto cumple anotar que, la regla general es que en tratándose de la verificación del despido de un trabajador, a este siempre le corresponde acreditar la terminación del contrato e invocar la existencia de un despido como tal, para de esa manera perseguir los efectos que de este rompimiento contractual se generan; sin embargo, en casos como el analizado, como la finalización del nexo jurídico proviene del propio trabajador, es a este a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, es el empleador quien debe asumir las consecuencias pertinentes; empero, si no se logra probar el incumplimiento enrostrado, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión libre y espontánea del trabajador.

En esos términos lo ha indicado la inveterada Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ que en Sentencia SL1628-2018 recordó:

*“(…) Para efecto de imponer esta condena, a más de las consideraciones expresadas en sede de casación, resulta pertinente recordar lo que de antaño ha adocinado esta Corporación en el sentido de que **cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. Ahora, si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde probarlos.** Situación diferente acontece cuando el empleador es quien pone fin al vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador únicamente tiene el deber de probar el hecho del despido y al empleador las razones o motivos allí señalados (…)*”
(Subraya y Negrilla de la Sala).

Justamente, a folios 14 Archivo 08 ED obra misiva de fecha 26 de marzo de 2021, en la cual el demandante comunicó a la empresa accionada su renuncia, efectiva a partir del 31 de marzo de la misma anualidad, Sobre las razones de la renuncia el señor **VALENCIA ORTIZ** indicó:

“(…) Por medio de la presente me permito comunicarle que he decidido presentar mi renuncia motivada con 101 S.A.S. y a mi cargo como Desarrollador de software en el área de Gobernaciones, a partir de la fecha 31 de marzo de 2021 por el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

Mi decisión se funda en lo preceptuado por las causales descritas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo de trabajo, Literal B numeral 6, el cual reza:

“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales (…)”.

Del documento evocado se extrae que el demandante invoca desde su posición, como soporte de su determinación de finalizar el vínculo contractual con la accionada, el contenido **textual** de lo establecido en el Numeral 7° del Literal B del artículo 62 CST, que señala el incumplimiento sistemático del empleador, como causal para que el trabajador termine la relación por un hecho imputable al trabajador.

En relación con lo anterior, lo primero que debe precisar la Sala es que, resulta regla de vieja data, consignada en el mismo artículo 62 CST, que *“(…) la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, **la causal o motivo de esa terminación**. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos (…)”*, requisito que, tal como aparece estructurado el precepto legal en cita, aplica sin distinción de ningún tipo, tanto para el empleador como para el trabajador, según quien decida tomar la iniciativa de cara a finiquitar el contrato de trabajo.

Esta última circunstancia, corresponde a la potestad que dentro del ámbito contractual tienen la partes de redactar el escrito en el que deciden culminar la ligadura jurídica devenida en casos como el analizado, del contrato de trabajo; no obstante, como lo plantea la normativa mencionada, y sobre lo cual también ha hecho especial énfasis la Jurisprudencia, en escenarios como el presentado (despido indirecto), el **documento contentivo la renuncia debe plantear de forma clara y expresa las razones o motivos aducidos para la culminación del vínculo laboral**, tal como lo explica la Sala de Casación Laboral – CSJ, por ejemplo, en Sentencia SL4461-2019 en la que indicó:

*“(…) En tal sentido, esta Corte ha señalado 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, lo cual no significa que los hechos en ella expuestos hayan ocurrido de esa manera.** (…)”*. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Sin embargo, también se ha esforzado la Jurisprudencia por dejar claro que la exposición de motivos en la decisión de renunciar, para efectos de alegar la existencia de un

despido indirecto, **no se satisface con la enunciación de normas o disposiciones legales,** sino que **la misma cumple el grado comunicativo requerido, cuando en la mencionada carta el trabajador expone los hechos o motivos** que lo llevaron a asumir tal decisión, suceso que también debe ser tempestivo, a fin de que no surja duda sobre los móviles de la dimisión. En Sentencia del 26 de mayo de 2012 – Rad. 44155 se dijo:

*“(…) 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 (…)”.

Luego, en Sentencia SL666-2019, incluso rememorando lo considerado en Sentencia SL14877-2016, el Alto Tribunal apuntó:

“(…) 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. 7° 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). (Resalta la Sala).*

*Conforme a lo precedente, son dos claras e inexcusables obligaciones las que debe cumplir, quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte, **la primera, manifestar de manera clara y precisa los hechos o motivos en que se fundamenta – lo que no cumple con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias- y, la segunda, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.***

Puestas de ese modo las cosas, al aterrizar las condiciones presupuestadas por el precedente de cara a la revisión de los supuestos facticos que configuran el despido indirecto en el *sub-exámine*, de entrada emerge que la razón está del lado de la apelante - pasiva, como

quiera que, al someterse a revisión la carta de renuncia presentada por el señor **FRANK CAMILO VALENCIA ORTIZ**, aquella no cumple con las exigencias mínimas referenciadas, pues pese a haberla presentado a su empleador en el epílogo del contrato, la misma, a decir verdad, más allá de que refiriera la existencia de un incumplimiento sistemático de la empresa en sus obligaciones, que no es otra cosa que la reproducción del canon legal, no logra siquiera hacer mención a los aspectos o conductas constitutivas del comportamiento reprochable como empleador, que contrariaran sus derechos.

Y es que bajo tales requerimientos, lo indicado por el demandante en su escrito de renuncia resulta tan genérico, que la fuerza del incumplimiento con las connotaciones contenidas en el artículo 62 CST como detonante de su renuncia comienza a difuminarse una vez se desarrolla el ejercicio demostrativo en el particular, pues si bien en la demanda alega la existencia de obligaciones insatisfechas a nivel salarial, prestacional y de aportes a seguridad social, en su interrogatorio (Min. 28:27 a 40:59 Archivo 21 ED), aceptó que la empresa atendió cumplidamente el pago de salarios, primas de servicios y vacaciones, y que, si bien presentó demoras en el pago de las cesantías e intereses, dicho conceptos también fueron debidamente cancelados. En esa misma senda, expresó que la liquidación definitiva fue pagada dos (2) semanas después de la finalización del vínculo.

Luego, observa la Sala que la decisión de la Juez estuvo cimentada, principalmente, en el cumplimiento tardío de la empleadora respecto del pago de aportes a seguridad social en salud, intelección que, además de pasar inadvertido que el trabajador en realidad no esgrimió un supuesto de hecho cuestionable del patrono en el que se edificara el incumplimiento pregonado, pasó a verificar en la planilla de pagos de aportes vertida en el Archivo 18 ED, de la que se extrae el pago tardío de varios ciclos de cotización.

No obstante, y sin desconocer la Corporación la irregularidad atribuida al patrono en lo atinente a la obligación parafiscal para con sus empleados, cumple recordar que, como se anotó en líneas precedentes, el incumplimiento contenido en la normativa invocada por el accionante, además de ser *“sistemático, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua”*, requiere reflejar que justamente el empleador **“ha tomado la conducta o el propósito de incumplir”** (SL007-2019), circunstancia que, en criterio de la Sala, no aparece aquilatado en el actual litigio, ya que, al ponderarse este tópico junto con todo el desarrollo de la relación jurídica entre las partes se resalta que de hecho el mismo trabajador, destacó el cumplimiento de la empresa en otros ámbitos vitales, como son el salario y las prestaciones, situación que pudo sortear el patrono, según la concluido por la Juez, aun cuando afrontaba vicisitudes económicas, escenario que, a modo de ver de la falladora, se tornó valedero para excusarle de condenas gravosas, como la indemnización moratoria del artículo 65 CST, o la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Desde esa órbita, se considera que en la presente disyuntiva no se pueden desligar las circunstancias enrostradas, y a partir del incumplimiento enunciado, que se itera, no es desconocido por la Colegiatura, imponer a la pasiva condena por concepto de despido injustificado, aunado a que ignoraría el contexto factual de la relación sostenida entre los contendientes, en cuya vigencia, se denotan los esfuerzos del empleador por honrar oportunamente las acreencias del trabajador, muy a pesar de las dificultades surgidas por situaciones como el colapso económico a raíz de la pandemia del COVID19, periodo durante el cual precisamente se sostuvo todo el vínculo con el trabajador, por lo que no guardaría

correspondencia con la finalidad primordial de la normativa sustantiva laboral, la cual no es otra que “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (...)” (Art. 1° CST).

Así las cosas, al evidenciar entonces que la parte accionante no esgrimió ante su empleador los motivos puntuales que lo llevaban a presentar su renuncia, y tampoco constatarse el incumplimiento de la empresa en los términos exigidos, mal haría la Sala en derivar efectos jurídicos de una actuación que no se ajusta a los postulados legales.

En consecuencia, habrá de revocarse los numerales primero y segundo de la sentencia de primer grado, para en su lugar, absolver a la empresa demandada de la indemnización por despido injusto reclamada en la demanda.

Lo anterior genera que la totalidad de las pretensiones se despachen negativamente, por lo que las costas de ambas instancias deben ser asumidas por el demandante, incluyendo como agencias en derecho de esta sede la suma de \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE


PRIMERO: REVOCAR los numerales **PRIMERO** y **SEGUNDO** de la Sentencia 25 de julio de 2022, proferida por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, para en su lugar, **ABSOLVER** a la sociedad de **101 S.A.S.** de la indemnización por despido reclamada por el señor **FRANK CAMILO VALENCIA ORTIZ**, de acuerdo con las consideraciones esbozadas en el presente proveído.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la decisión estudiada.

TERCERO: Las **COSTAS** de ambas instancias están a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho de esta sede la suma de \$100.000.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL