El siguiente es el documento presentado por la Magistrada ponente que sirvió de base para proferir en audiencia la sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Corporación.

**Providencia :** Sentencia del 30 de septiembre de 2016

**Radicación No. :** 66001-31-05-004-2014-00592-01

**Proceso :** Ordinario Laboral

**Demandante :** Mauricio Jiménez Gómez

**Demandado :** Universidad Libre

**Juzgado :** Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema** **Renuncia sin aceptar y derecho al retracto:** Si el trabajador renuncia y, antes de que esta fuere aceptada, se retracta manifestando su intención de retirarla, ya no será posible terminar el contrato mediante esta modalidad. Ahora, si a pesar de la retractación de la carta de renuncia el empleador insiste en aceptarla, el contrato de trabajo terminará sin justa causa, pues la retractación es la revocatoria autorizada de un acto unilateral de voluntad emanado de su mismo autor arrepentido, como en múltiples oportunidades se ha repetido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

**Citación jurisprudencial:** Sentencia CSJ SL del 4 de julio de 2002, No. 18299 (M.P. JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA. / Sentencia T-381 de 2006

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

#### **SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Septiembre 30 de 2016)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 9:40 A.M. de hoy, viernes 30 de septiembre de 2016, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **MAURICIO JIMÉNEZ GÓMEZ** en contra de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, SECCIONAL PEREIRA.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por el demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira el pasado 16 de abril de 2015.

**FORMULACIÓN DEL PROBLEMA JURIDICO**

El problema jurídico gira en torno a los efectos del retracto de la carta de renuncia y la oportunidad para su desistimiento.

1. **ANTECEDENTES**

El demandante pretende que la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE** lo reintegre a su puesto de trabajo y, además, le pague los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su despido y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.

Para el efecto, señala que el derecho al reintegro nace de lo previsto en la cláusula 5º de la convención colectiva de trabajo celebrada entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN (SINTIES)** y la **UNIVERSIDAD LIBRE**, en la cual –para lo que interesa al proceso- se dispone que la universidad *“no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal, calificada así por una comisión disciplinaria”*.

Para prescindir del resumen de las circunstancias fácticas planteadas en la demanda y su contestación, conviene empezar por señalar que los hechos que han quedado por fuera de discusión, es decir, aquellos en que coinciden las partes en contienda, narrados en orden cronológico, son los siguientes:

1) El demandante laboró al servicio de la UNIVERSIDAD LIBRE de manera continua e ininterrumpida desde el 16 de enero de 2010 hasta el 23 de agosto de 2013, bajo el cargo de **JEFE TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO I**, encargado de coordinar el área de nómina y seguridad social de la UNIVERSIDAD (Fl. 88). Que aparte de eso, fue estudiante de la universidad, de la que se graduó como contador el 30 de mayo de 2013 (Fl. 289).

2) Tras la graduación, el 10 de junio de 2013, varios directivos de la Universidad recibieron en su correo electrónico una nota suscrita por supuestos *“estudiantes inconformes de contaduría”*, que no se identificaron (Fl. 138), en la que se indica, en síntesis, que les generaba sorpresa ver graduado a MAURICIO JIMÉNEZ a sabiendas de que tenía materias pendientes y presentó un trabajo de grado altamente cuestionable por su bajo nivel de calidad.

3) A petición de la rectoría, el Departamento de Auditoria Interna de la Universidad recopiló las pruebas pertinentes a las acusaciones efectuadas mediante el correo anónimo, y rindió dos conceptos, el 18 de junio (Fls. 128-136) y el 22 de agosto de 2013 (Fls. 210-214), en ambos concluyó que el señor MAURICIO JIMÉNEZ GÓMEZ se graduó en cumplimiento con la normatividad de la universidad.

4) El 25 de julio del mismo año, el demandante presentó carta de renuncia a la universidad. En dicha carta señaló, en lo que atañe al recurso, que su buen nombre y honra habían sido mancillados por el presidente, según él, por *“fines políticos susceptibles al manejo interno”* y, por ende, había decidido *“dar por terminado, a partir de la fecha, el contrato de trabajo, por justa causa imputable a la empresa*. Al día siguiente, el 26 de julio de 2013, el presidente de la universidad le solicitó por escrito al demandante que, antes de aceptarle su renuncia, precisara *“cuáles son las situaciones de incomodidad, ataque, persecución de que viene siendo objeto (sic.) (sujeto), qué personas las ejecutan y de qué manera encajan dentro del acoso laboral, con el fin de entrar a tomar medidas inmediatas para proteger sus derechos”*.

5) El demandante disfrutó de vacaciones remuneradas del 2 de agosto al 20 de agosto de 2013, las cuales habían sido programadas por la universidad desde el 11 de julio de 2013.

6) Mediante escrito radicado el 22 de agosto de 2013 a las 6:00 P.M (Fl. 32) el demandante elevó disculpas al presidente por los términos de la carta de renuncia e indicó que su actitud fue provocada por los tantos malos comentarios y acusaciones que se han dado alrededor del tema de su graduación, por lo que se sintió lastimado y actuó de manera eufórica. Y cerró diciendo *“razón por la cual ofrezco nuevamente mis más sinceras disculpas, y acudo a su buena voluntad para retirar la carta en el entendido que la investigación académica continúe su curso normal”.* Al día siguiente, el 23 de agosto de 2013 (Fl. 105), el presidente le manifestó por escrito al demandante que por haber transcurrido un tiempo prudencial sin recibir respuesta a las aclaraciones solicitadas, se veía *“precisado a respetar y aceptar (su)* la *decisión de dar por terminado el contrato a partir de la fecha”*.

La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE -SECCIONAL PEREIRA-** se defiende de las pretensiones de la demanda argumentando que el demandante no fue despedido sino que renunció voluntariamente a su cargo, haciendo falsas imputaciones de persecución política y acoso laboral, conclusiones a las que llegó porque las autoridades de la universidad libre ordenaron y llevaron a cabo investigaciones internas, tendientes a esclarecer los hechos denunciados mediante un correo electrónico firmado por “estudiantes inconformes de contaduría pública”. Por último, aclara que la cláusula 5º de la convención sólo opera en caso de despido, más no de renuncia del trabajador, como es el caso.

1. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado de primera instancia absolvió a la demandada de todas las pretensiones. En lo que interesa al recurso de apelación, la *a-quo* señaló, en síntesis, que la Corte Suprema de Justicia tiene establecido que la presentación de la renuncia por parte del trabajador tiene efectos extintivos inmediatos y no hay lugar a la retractación incluso aun cuando esta no haya sido aceptada expresamente por el empleador.

Por lo demás, advirtió que las motivaciones expresadas en la carta de renuncia que el demandante presentó al presidente de la universidad eran infundadas y desconsideradas, pues no existieron conductas constitutivas de acoso laboral o discriminación en contra del demandante, ya que la investigación interna que abrió la universidad tras el pasquín que circuló entre los directivos y docentes, era una consecuencia apenas normal ante la gravedad de las denuncias anónimas que afectaban el buen nombre de la institución educativa.

1. **RECURSO DE APELACIÓN**

El recurso es promovido por el apoderado judicial del demandante, quien advierte que el presidente no le dio trámite a la denuncia de acoso laboral, pues el caso jamás fue llevado ante el comité paritario creado para resolver este tipo de conflictos al interior de la universidad. Señala además, que a pesar de que oportunamente retiró la renuncia, aun así la universidad lo despidió.

1. **CONSIDERACIONES**
	1. **Renuncia sin aceptar y derecho al retracto.**

En derecho las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen, por eso la voluntad de las partes puede terminar el contrato de trabajo. El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo por causas atribuibles al empleador, caso en el cual la terminación unilateral tiene los mismos efectos de un despido injusto.

Dado que por regla general el trabajador no está obligado a dar preaviso de la terminación, su renuncia debe aceptarse en los términos en que la solicite. Para dar un ejemplo, si la renuncia tiene efectos a partir de la fecha de su presentación, porque así lo manifestó el dimitente, esa sola expresión del trabajador obliga al empleador al pago inmediato de la liquidación de salarios y demás prestaciones inherente al contrato, pues de lo contrario se constituye en mora, con los efectos sancionatorios que ello implica.

Desde siempre la jurisprudencia ha diferenciado el mutuo acuerdo de la renuncia sin aceptar, partiendo del presupuesto de que la renuncia aceptada es la expresión del mutuo acuerdo entre el trabajador y su empleador. Si el trabajador renuncia y, antes de que esta fuere aceptada, se retracta manifestando su intención de retirarla, ya no será posible terminar el contrato mediante esta modalidad. Ahora, si a pesar de la retractación de la carta de renuncia el empleador insiste en aceptarla, el contrato de trabajo terminará sin justa causa, pues la retractación es la revocatoria autorizada de un acto unilateral de voluntad emanado de su mismo autor arrepentido, como en múltiples oportunidades se ha repetido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Frente al tema, la jueza de primera instancia expone un discernimiento muy distinto al de la Sala, pues es del criterio de que la renuncia tiene efectos inmediatos y se producen sin necesidad de aceptación por parte del empleador. Dicha elucidación tiene apoyo en una sentencia del 7 de febrero de 1996 (M.P. Dr. FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ), en la que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó (que): *“entendida la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo, resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario pues nadie podría obligarlo a laborar si así no lo quiere, de manera que si el empleador se entera de la determinación, ha de entenderse que esta produce todos sus efectos, sin que sea exigible el consentimiento patronal para su perfeccionamiento jurídico”*.

Sin embargo, al examinar pronunciamientos anteriores y posteriores a ese, se puede constatar que en el año 1974 y en el 2002, 2006 y 2014, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral estableció una resolución bien distinta al mismo problema jurídico planteado en la sentencia del año 1996, por lo cual la *ratio decidendi* a la cual alude la jueza de primera instancia no establece un patrón de desarrollo decisional vinculante, en la medida que dicho pronunciamiento es insular y disidente, de modo que no resulta aplicable a la solución del problema jurídico aquí planteado. Veamos:

La retractación tiene la virtualidad de anular o revocar la dimisión del trabajador, siempre que se manifieste ante de haberse aceptado la dimisión por su destinatario. Así lo dice el fallo del 6 de junio de 1974 (juicio de Luis Ignacio Melo vs. Electrificadora del Atlántico S.A.) proferido por la Sala de Casación Laboral.

A su vez, la sentencia CSJ SL del 4 de julio de 2002, No. 18299 (M.P. JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA), enriqueció tal precedente adoctrinando lo siguiente: e*specíficamente en el campo laboral los cambios de decisión de un trabajador o sus nuevas manifestaciones de voluntad son legalmente admisibles si son oportunos y si con ellos no se quebrantan los derechos mínimos, los irrenunciables y en general los que le discierne la legislación laboral. Es así como una vez presentada una renuncia puede el dimitente retractarse de ella si no le ha sido aceptada, con mayor razón si el contrato de trabajo se halla en plena vigencia.* (en el año 2014, en obediencia al precedente, la Corte resolvió un caso similar apelando a las mismas razones expuestas en el fallo anteriormente reseñado, sentencia SL 10507, M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ)

Asimismo, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-381 de 2006[[1]](#footnote-1), señaló: *“La renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.”*

Por lo tanto, incurre en desacierto la juez *a-quo*, cuando concluye, que el trabajador no puede retractarse válidamente de una renuncia que no le ha sido aceptada -lo que por demás entraña un planteamiento jurídico, ajeno al precedente jurisprudencial al respecto, tal como ha quedado expuesto-.

* 1. **Caso concreto**

Podemos concluir entonces que la retractación no es procedente frente a un acto plenamente realizado, pero en el caso presente, es evidente que el trabajador se arrepintió de la renuncia antes de que esta le fuere aceptada, de lo cual no solamente hay evidencia documental sino también testimonial, pues ALEJANDRA CAROLINA FRANCO RODRIGUEZ estuvo presente en el momento en que el demandante se presentó el 22 de agosto de 2013 -dos días después de haberse reintegrado del periodo vacacional- a la oficina del presidente de la Universidad y observó que este no lo quiso atender, ante lo cual el demandante radicó en su oficina la misiva mediante la cual le manifestaba su intención de retracto o, en otros términos, el desistimiento a la carta de renuncia.

De lo expuesto anteriormente no es viable jurídicamente la aceptación de una renuncia oportunamente retirada, puesto que el retracto se dio con anterioridad a la aceptación de la misma por el empleador, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. La intención de retracto fue manifestada de forma escrita e inequívoca por el trabajador, es decir es clara su voluntad de desistir de la renuncia.
2. Pese a ello la renuncia que había sido oportunamente desistida fue aceptada por el presidente, quien no tomó en consideración la retractación, sino la manifestación inicial del trabajador, la cual fue expresamente revocada, tal como se ha visto.
3. También es de observar que después de presentar carta de renuncia el accionante siguió laborando, lo que pone de relieve que la renuncia no tuvo efectos extintivos inmediatos ni afectó la vigencia del contrato.

Así las cosas, la terminación del contrato se convierte en un acto unilateral del empleador que no encuadra dentro de alguna de las llamadas justas causas previstas en el artículo 64 del C.S.T, condiciones bajo las cuales resulta aplicable al caso de marras la cláusula quinta de la convención colectiva, lo que le da al trabajador el derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo y al pago de los salarios y demás prestaciones (primas, vacaciones y cesantías) desde la fecha de su despido y hasta que el reintegro se haga efectivo. Para lo cual debe tomarse como base salarial la suma de $1.123.240 mensuales, de acuerdo a la certificación expedida por la universidad, visible a folio 88 del expediente.

Todo lo anterior conduce a revocar la decisión de primera instancia, para en su defecto imponer la condena pretendida en la demanda. Las costas procesales de ambas instancias correrán por cuenta de la demandada por resultar vencida en este litigio, las cuales se liquidaran por el juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO.- REVOCAR** la sentencia objeto del recurso de apelación.

**SEGUNDO: ORDENAR** el reintegro del demandante a su puesto de trabajo en la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, SECCIONAL PEREIRA** y el pago de los salarios y demás prestaciones (primas, vacaciones y cesantías) desde la fecha de su despido y hasta que el reintegro se haga efectivo. Para lo cual debe tomarse como base salarial la suma de $1.123.240 mensuales, de acuerdo a la certificación expedida por la universidad, visible a folio 88 del expediente.

**TERCERO: COSTAS** en ambas instancia a cargo de la demandada y a favor del demandante. Liquídense por el juzgado de origen.

Notificación surtida en estrados. Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

1. A propósito del derecho al retracto, ha señalado el consejo de Estado: *la renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable; de ello se desprende que la renuncia presentada por parte de un empleado antes de que se expida el acto administrativo que la acepte, es susceptible de retirar dentro de la libertad y voluntariedad de que goza el empleado para retirarse o permanecer en el servicio público. Por consiguiente, si se acepta una renuncia de la cual se ha desistido oportunamente ante la administración, como ocurrió en el sub lite, que con una buena antelación se le notificó al director regional el desistimiento de ella, y éste no le dio al trámite interno como lo había hecho con la renuncia inicial, la administración debe correr con las consecuencias de sus negligencia, al permitir que se expidiera un acto administrativo de aceptación, cuando ya no podía hacerlo por sustracción de materia.* (sentencia del 18 de diciembre de 1995, Sección Segunda del Consejo de Estado). [↑](#footnote-ref-1)