El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir el salvamento dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Asunto.** Apelación sentencia

**Proceso.** Ordinario laboral

**Radicación Nro.** : 66001-31-05-005-2015-00218-02

**Demandante:** José Javier Cardona Gaviria

**Demandado:** Uniliver Andina Colombia Ltda.

**Juzgado de Origen:** Quinto Laboral del Circuito de Pereira

**Tema: REINTEGRO / ACOSO LABORAL / DESPIDO SIN JUSTA CAUSA / INDEMNIZACIÓN MORATORIA / CONDENA / CONFIRMA -** Conforme a lo expuesto y contrario a lo establecido por la Jueza de primer nivel, la Ley 1010 de 2006 sí establece el reintegro y lo hace en el numeral 1 del artículo 11, en la medida en que prevé que carece de todo efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral.

Sanción que procede únicamente cuando se trate de la terminación unilateral que provenga del empleador, o lo que es lo mismo, el empleador despida al trabajador dentro de los 6 meses siguientes a la queja por acoso laboral; lo que constituye un despido directo.

Tal interpretación surge de la teleología del artículo 11 ib, que prescribe la sanción del reintegro como una manera de desmotivar represalias en contra del trabajador que se atreve a presentar una denuncia; por lo que para cumplirse tal fin, la terminación unilateral solo puede provenir del empleador y no del trabajador, aspecto que no contiene el despido indirecto, que proviene de la decisión del trabajador.

De tal manera, aunque por motivos diferentes, acertó la Jueza de primer nivel cuando dijo que en este asunto no procede el reintegro; no obstante debió llegarse a tal conclusión luego de analizar la pretensión principal declarativa y siempre y cuando hubiere salido avante, que no fue lo que sucedió en la primera instancia y es a lo que se procederá por esta Sala, dado que se pide de manera subsidiaria se condene al pago de la indemnización del artículo 64 del CST por haber sido despedido de manera indirecta, aspecto que también fue objeto de recurso. (…)

Al reparar en el material probatorio, se tiene que el demandante renunció, conforme se desprende del contenido del documento que reposa a folio 72, por lo que impone la necesidad de verificar si se cumplió con la obligación de manifestar la causal o motivo de la terminación unilateral del contrato para poder derivar el primer presupuesto del despido indirecto y continuar con el análisis de la prueba que conduzca a demostrar el motivo alegado.

Al leer tal comunicación, en ella sola se destaca la fecha -21-03-2014- y una renuncia simple; sin indicar causal o motivo que lo llevara a tomar tal decisión; es más, agradeció la oportunidad brindada durante los años de trabajo por la compañía, que le permitieron lograr objetivos y metas laborales, como personales.

Así las cosas, el demandante no cumplió con la obligación de manifestar el motivo de su decisión en el momento de terminar unilateralmente su contrato, de tal manera, que no se puede catalogar que hubo un despido indirecto, sino una renuncia llana y simple, dado que no puede suplir tal deficiencia la misiva del 23-04-2014 donde el demandante dio a conocer el motivo que lo impulsó a renunciar, consistente en el maltrato que recibía de la señora Cristina Valencia, gerente regional de la compañía y jefe inmediata; no solo por presentarla un mes después de terminado el contrato, sino porque la renuncia fue la fecha en la que dejó de prestar el servicio que fue aceptada el 25-03-2014 (fl.178), y es la única que tiene tal carácter.

(…)

Quedando sin demostrar entonces, que antes de esta fecha haya estado dispuesto el empleador a pagar las prestaciones sociales y vacaciones al demandante, ya que no basta con la realización de la liquidación, sino con la disponibilidad del dinero para poderla cancelar; sin que se probara en éste proceso la existencia de un cheque anterior que fuere anulado, como lo alega la parte pasiva, sobre el que nada declaró la jefe de recursos humanos. Tampoco obra prueba de las dificultades administrativas que alude la recurrente, por tener la centralización del pago fuera de Colombia.

Así las cosas, dejó de demostrar el empleador las razones serias y atendibles para justificar el retardo en el pago oportuno de las prestaciones sociales, por lo que hay lugar a la condena de la indemnización moratoria que trata el artículo 65 del CST, tal como lo dijo la primera instancia.

En Pereira, a los tres (03) días del mes de abril de dos mil dieciocho (2018), siendo las dos de la tarde (2:00 p.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de continuar la audiencia con el fin de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 24 de enero de 2017 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **José Javier Cardona Gaviria** contra la sociedad **Uniliver Andina Colombia Ltda.,** radicado 66001-31-05-005-2015-00218-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

El señor José Javier Cardona Gaviria solicita se declare que entre él y la empresa Unilever Andina Colombia Ltda existió un contrato de trabajo desde el 04-09-2000 hasta el 24-03-2014, el que terminó de manera injustificada por causa imputable a la empresa, quien ejerció maltrato sobre él, configurándose de ésta forma un despido indirecto, y que ello le generó perjuicios materiales y morales.

En consecuencia, solicita se condene a la última al reintegro a un cargo igual o superior, junto con todo emolumento dejado de percibir y perjuicios morales.

De manera subsidiaria pide la indemnización del artículo 64 del CST por terminación injustificada por el despido indirecto o renuncia provocada a raíz del acoso ejercido; la indemnización del artículo 65 del CST por el retardo del pago de salarios y prestaciones sociales, en el periodo del 25 de marzo y 2 de mayo de 2014 y perjuicios morales.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) desde el 04-09-2010 hasta el 24-03-2014 prestó sus servicios como jefe de ventas a la empresa Unilever Andina Colombia Ltda., a través de un contrato laboral a término indefinido, y con un salario variable de $3.923.018.

(ii) Durante la relación laboral nunca fue objeto de llamado de atención, en cambio fue víctima de actos de persecución, maltrato y entorpecimiento laboral desde finales del año 2013, por la gerente regional Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el gerente zonal Abel Iriarte Mendoza, donde la primera, hizo pública su falta de empatía, que luego concretó en ataques personales, reclamos acalorados, denigrantes, descalificaciones de su labor sin ningún fundamento, y también en reiteradas solicitudes de información, diferentes al propósito de cada reunión a que fuera citado, con el fin de demostrar su incompetencia; en igual sentido lo hizo el señor Iriarte Mendoza, finalizando ambos con un trato soez.

(iii) Por lo anterior el 03-03-2014 elevó denuncia en la línea ética de la empresa, la que no fue tramitada al ser inexistentes requerimientos o medidas preventivas; por el contrario, se agudizó la persecución en su contra por la señora Valencia Ramírez que le generó un deplorable estado anímico, somatizado con episodios de gastritis.

(iv) Ante el panorama descrito, renunció el 21-03-2014 y el 24-04-2014 envió escrito a la gerente de recursos humanos donde dio sus argumentos.

(v) La empresa solo hasta el 02-05-2014 le canceló los salarios y prestaciones debidas.

**Uniliver Andina Colombia Ltda.** aceptó el vínculo laboral que sostuvo con el actor y la renuncia.

Agregó, que a inicios del mes de marzo de 2014 el actor hizo unas manifestaciones en la línea de ética, indicando que su jefe había tenido una indebida conducta, pero en ningún momento inició los mecanismos previstos para casos de acoso laboral, como el comité de convivencia; asimismo, que una vez se inició la investigación, el demandante renunció a la compañía de manera libre y voluntaria el 24-03-2014; sin precisar que ésta decisión se tomara por presuntos actos de acoso, lo que hizo un mes después, sin embargo, el vínculo ya se encontraba terminado.

Frente al pago de la liquidación final de acreencias laborales, señaló, que se requirió al actor para que la reclamara y como no se presentó, se realizó el correspondiente depósito judicial. Igualmente adujo que como la administración está centralizada en Bogotá, se requieren de algunos días para formalizar la terminación de un contrato, por ello se hizo un cheque el 04-04-2014, el que no fue recibido por el actor, por lo que se anuló, y posteriormente se efectuó uno nuevo para realizar la correspondiente consignación judicial.

Frente a las pretensiones se opuso y formuló las excepciones de “inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”; “prescripción”; “caducidad” y como previas las de “habérsele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde” y “caducidad”.

**2. Crónica procesal**

Sea de advertir que las excepciones previas propuestas por la parte demandada se declararon no probadas en el curso de la primera instancia, decisión que apelada fue confirmada el 05-04-2016 por la Sala Cuarta Laboral de este Tribunal, conclusión a la que llegó al estimar que dentro del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 no se contempla como sanción, por las conductas constitutivas de acoso laboral, el reintegro, ni el pago de perjuicios morales, que constituyen las pretensiones de la demanda de la referencia; por lo que deben tramitarse por el proceso ordinario y no especial de la Ley 1010 de 2006, de lo que sigue que tampoco se pueda estudiar la caducidad, prevista solo para el procedimiento especial

Entonces, este asunto debe sujetarse en todo a las normas adjetivas y procesales de carácter laboral, en tanto el objeto de debate se centra en determinar si la vinculación laboral del actor terminó a causa de un despido indirecto y, consecuente con ello, hay lugar a ordenar su reintegro, así lo manifestó Tribunal en tal oportunidad.

**3. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira condenó a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST entre el 26-03-2014 y el 02-05-2014 y la absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

Como fundamento de su decisión manifestó en lo que tiene que ver con el reintegro, que tal posibilidad, por terminación laboral sin justa causa, fue eliminada por la Ley 50 de 1990 y solo se mantuvo la de indemnización, que se rige por las normas enunciadas en la Ley 789 de 2002, pues el extremo inicial de su contrato de trabajo fue el 4-09-2000.

En cuanto a la pretensión subsidiaria del reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, por el despido indirecto debido al acoso laboral; adujo que si bien la totalidad de los testigos informaron que el retiro del demandante de la empresa fue voluntario, pero por la presión que se ejercía sobre él; éste al momento de renunciar a su puesto de trabajo, no expuso a su empleador las causas imputables a él que lo llevaran a dar por terminado el contrato de trabajo, para que pueda hablarse de despido indirecto, por lo que debe entenderse entonces que la renuncia del trabajador fue llana y simple.

Frente a los perjuicios morales señaló que si bien contra el demandante se emplearon palabras soeces de parte del señor Abel Ignacio Iriarte y una actitud desobligante de la señora Cristina del Socorro Valencia, eso no desata la pretensión de los perjuicios morales; toda vez, que no se acreditaron los mismos, máxime cuando de las consultas que tuvo en la clínica Comfamiliar en febrero de 2014, no probó que sus dolencias estuvieran relacionadas con la presión laboral de que dice fue objeto.

En relación con el video aportado por la parte demandante, indicó que era una grabación sin autorización de las personas que habían intervenido, lo que se constituye en una prueba ilícita e inconstitucional por violación al derecho a la intimidad.

Finalmente en lo que tiene que ver con la sanción moratoria del artículo 65 del CST, adujo que el contrato de trabajo terminó el 25-03-2014 y solo hasta el 02-05-2014 se hizo el pago por consignación, sin que haya algún hecho que permita establecer que la demandada actuó de buena fe, pese a que la testigo encargada de recursos humanos, expresó que le escribió y llamó al actor para que reclamara su liquidación, además porque la liquidación se realizó el 04-04-2014 y la emisión del cheque el 30 de abril del mismo año, lo que denota la falta de diligencia de la empresa en realizar las gestiones correspondientes.

**4. Síntesis del recurso de apelación**

Contra la anterior decisión se presentó recurso de apelación por la parte demandante y demandada.

El primero lo hizo frente a todo lo desfavorable para el demandante, para ello adujo que a pesar de que el Despacho detectó una circunstancia de maltrato y acoso no condenó al reintegro, cuando la Ley 1010 de 2006 establece la ineficacia del despido ya sea directo o indirecto.

En la misma línea agrega que todas las desvinculaciones por acoso laboral producen un despido indirecto y que probado el maltrato, el artículo 7 de la Ley 1010 *ibídem* origina una inversión de la carga de la prueba y por lo tanto, la parte demandada debía demostrar lo contrario, lo que dejó de hacer, porque se abstuvo de enviar los reportes escritos de la investigación.

Asimismo esbozó que en virtud del principio de la primacía de la realidad, al estar probados los actos de acoso laboral, el despido directo, subsidiariamente lo ésta la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

Por último, añadió en cuanto a los perjuicios morales, que es extraño que se determine que sí existió unos actos tipificados en la ley, pero que no tuvieron que ver con la renuncia del demandante.

Así, solicita se revoque la sentencia para disponerse el reintegro o subsidiariamente la indemnización por despido injusto y perjuicios morales.

Por su parte la demandada, presenta su desacuerdo con la sanción moratoria impuesta, habida cuenta que no hay prueba de la mala fe con que actuó; es más, con la testigo Gina Paola Soto quedó demostrado que se agotaron todos los medios administrativos y de comunicación para el pago de la liquidación del demandante y la negativa de éste frente a ello, sin que se hubiere retenido el pago.

Además, debido a los 14 años de servicios y a la renuncia intempestiva del demandante, no se podía pretender tener el pago de su liquidación el mismo día que decidió marcharse, máxime cuando la centralización del pago se encuentra por fuera de Colombia.

**CONSIDERACIONES**

**Cuestión previa**

De manera liminar la Sala debe hacer las siguientes precisiones:

1. Conforme lo decidió este Tribunal en providencia del 5-04-2016, a este asunto le corresponde un trámite ordinario, dado la pretensión principal de reintegro, lo que se acompasa con la tesis del órgano de cierre de esta jurisdicción, expuesta en la sentencia proferida el 5-07-2017, radicado 45992, cuando dijo:

*El procedimiento especial a que hace referencia la citada norma atribuyó a los jueces del trabajo, con jurisdicción en el lugar de los hechos, conforme el artículo 12, la adopción de “medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas de acoso sean trabajadores o empleados particulares”…”.*

Más adelante agrega:

*De lo anterior surge patente que el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita…”.*

*Debe esta Corte, en principio, indicar que la ley 1010 de 2006 pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración de conductas que constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial, pero las demás que de allí puedan derivar, sin duda continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria…”*

Lo dicho excluye cualquier pronunciamiento sobre la caducidad, como lo concluyó esta Corporación en el auto citado; de lo que se sigue que está impedida esta Sala para estudiar la pretensión subsidiaria a la luz del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y en el deber de enmarcar la apelación en el tema de discusión que se fijó este Tribunal “… despido indirecto y, consecuente con ello, hay lugar a ordenar su reintegro”.

2. Por otra parte, dado que la Jueza de primer nivel excluyó el video, que dijo aportar la parte demandante, al ser una prueba ilícita y por ende inconstitucional, no posibilita su análisis por esta Sala al dejarse de apelar tal determinación.

**1. Problemas jurídicos**

Precisado lo anterior, la sala se formula los siguientes:

(i) ¿Es viable el reintegro bajo los postulados de la Ley 1010 de 2006?

(ii) ¿Se probó el despido indirecto del actor por acoso laboral y por ende es procedente el reintegro o la indemnización del artículo 64 del CST?

(iii) ¿Hay lugar al pago de perjuicios morales con ocasión del despido indirecto, suscitado por el acoso laboral?

(iv) ¿Existieron razones serias y atendibles en el empleador para retardar el pago de las prestaciones sociales al actor al momento de terminar el contrato de trabajo que haga improcedente la indemnización moratoria del artículo 65 del CST?

**2. Solución a los interrogantes planteados**

**2.1. Del reintegro en el ordenamiento jurídico Colombiano**

**2.1.1 Fundamento jurídico**

El artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, fue la primera disposición que consagró la acción de reintegro para los trabajadores que luego de cumplir 10 años de trabajo continuo eran despedidos sin justa causa. Sin embargo, con la expedición de la Ley 50 de 1990, dicha figura solo subsistió respecto de aquellos trabajadores que al 01-01-1991 tenían más 10 años continuos de prestación de servicios al mismo empleador; en los demás casos, solo procedía la indemnización conforme a los parámetros allí señalados.

Además de la disposición citada existen otras fuentes generadoras de reintegro, como son el artículo 405 del CST en el caso del despido sin justa causa de los trabajadores que gozan de fuero sindical sin calificación del juez; el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando sean despedidas las personas en situación de discapacidad; el artículo 239 del CST cuando se trate de personas en estado de embarazo o lactancia –o sus cónyuges- que gozan de una protección reforzada en el ámbito del trabajo.

También, la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; estableció, en el numeral 1 del artículo 11, una garantía, a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos; en otros términos, estableció una estabilidad reforzada y por ende prohibición de dar por finalizado el vínculo laboral a la víctima del acoso laboral, que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, cuando suceda dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Bien. Dadas las circunstancias mencionadas, el despido carecerá de efecto, lo que implica el reintegro del empleado.

**2.1.2. Fundamento fáctico**

Conforme a lo expuesto y contrario a lo establecido por la Jueza de primer nivel, la Ley 1010 de 2006 sí establece el reintegro y lo hace en el numeral 1 del artículo 11, en la medida en que prevé que carece de todo efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral.

Sanción que procede únicamente cuando se trate de la terminación unilateral que provenga del empleador, o lo que es lo mismo, el empleador despida al trabajador dentro de los 6 meses siguientes a la queja por acoso laboral; lo que constituye un despido directo.

Tal interpretación surge de la teleología del artículo 11 ib, que prescribe la sanción del reintegro como una manera de desmotivar represalias en contra del trabajador que se atreve a presentar una denuncia; por lo que para cumplirse tal fin, la terminación unilateral solo puede provenir del empleador y no del trabajador, aspecto que no contiene el despido indirecto, que proviene de la decisión del trabajador.

De tal manera, aunque por motivos diferentes, acertó la Jueza de primer nivel cuando dijo que en este asunto no procede el reintegro; no obstante debió llegarse a tal conclusión luego de analizar la pretensión principal declarativa y siempre y cuando hubiere salido avante, que no fue lo que sucedió en la primera instancia y es a lo que se procederá por esta Sala, dado que se pide de manera subsidiaria se condene al pago de la indemnización del artículo 64 del CST por haber sido despedido de manera indirecta, aspecto que también fue objeto de recurso.

**2.2 Del despido indirecto por acoso laboral y la indemnización del artículo 64 del CST**

**2.2.1 Fundamento jurídico**

Ahora en lo que tiene que ver con el despido indirecto, el máximo Órgano de cierre en materia laboral ha establecido[[1]](#footnote-1) que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o 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 puedaN alegarse válidamente causales distintas (pár. del artículo 62 del CST).

Asimismo que el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura *“cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador; pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados”[[2]](#footnote-2).*

Y en la misma línea señaló *“(…) téngase en cuenta que la carta de renuncia lo que acredita son los motivos que tuvo quien decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, para el caso la demandante, pero en manera alguna tiene la entidad suficiente para probar su efectiva ocurrencia y menos que sean configurativos de la justa causa, por lo que a la actora le correspondía demostrar por otros medios de convicción que tales hechos sucedieron por causa imputable al empleador, es decir su justificación, labor que no cumplió”[[3]](#footnote-3).*

Sin que en este evento se active la presunción establecida en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, pues solo aplica para el despido directo, que no se alega en este caso por la parte demandante.

**2.2.2. Fundamento fáctico**

Frente a la pretensión principal, que se declare el despido indirecto, y de condena subsidiaria, de indemnización del artículo 64 del CST, se advierte que al actor le correspondía probar de un lado, la renuncia comunicada al empleador, manifestándole en tal momento la causa que motiva su decisión unilateral, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas; y de otro, el hecho que motivó la renuncia imputable al empleador, al tenor del parágrafo de los artículos 62 y 63 del CST[[4]](#footnote-4).

Al reparar en el material probatorio, se tiene que el demandante renunció, conforme se desprende del contenido del documento que reposa a folio 72, por lo que impone la necesidad de verificar si se cumplió con la obligación de manifestar la causal o motivo de la terminación unilateral del contrato para poder derivar el primer presupuesto del despido indirecto y continuar con el análisis de la prueba que conduzca a demostrar el motivo alegado.

Al leer tal comunicación, en ella sola se destaca la fecha -21-03-2014- y una renuncia simple; sin indicar causal o motivo que lo llevara a tomar tal decisión; es más, agradeció la oportunidad brindada durante los años de trabajo por la compañía, que le permitieron lograr objetivos y metas laborales, como personales.

Así las cosas, el demandante no cumplió con la obligación de manifestar el motivo de su decisión en el momento de terminar unilateralmente su contrato, de tal manera, que no se puede catalogar que hubo un despido indirecto, sino una renuncia llana y simple, dado que no puede suplir tal deficiencia la misiva del 23-04-2014 donde el demandante dio a conocer el motivo que lo impulsó a renunciar, consistente en el maltrato que recibía de la señora Cristina Valencia, gerente regional de la compañía y jefe inmediata; no solo por presentarla un mes después de terminado el contrato, sino porque la renuncia fue la fecha en la que dejó de prestar el servicio que fue aceptada el 25-03-2014 (fl.178), y es la única que tiene tal carácter.

Por ello, queda huérfana de prueba el despido indirecto, pues no es suficiente probar la existencia de hechos imputables al empleador que lo hubieren podido motivar, sino que realmente éstos lo motivaron, lo que obliga al trabajador darlos a conocer al terminar el contrato unilateralmente.

Entonces al no existir despido indirecto, el demandado no se hace merecedor de la indemnización del artículo 64 del CST, como tampoco de la pretensión de los perjuicios morales, al ser solicitados estos en el proceso como consecuencia de la declaratoria de despido indirecto que no se probó, lo que releva también a la Sala de hacer algún tipo de estudio en relación con la existencia del acoso laboral en éste aspecto.

No sobra decir, que esta sanción pudo haberse solicitado por la vía del proceso especial contemplado en la Ley 1010 de 2006, al estar enunciada en el artículo 10, en donde solo bastaba para hacerse merecedor a ella acreditar: 1) la renuncia, sin la formalidad enunciada anteriormente; 2) el acoso laboral, como su motivación y 3) que la acción se hubiere impetrado dentro de los 6 meses siguientes al acto constitutivo de acoso, pues está sometida a caducidad esta acción especial. Que como se dijo por este Tribunal en pretérita providencia, no fue la acción invocada en este asunto por el actor, sino la ordinaria como lo recalcó en la demanda (fls 125 c.1) y en la audiencia del artículo 77 del CPTSS.

**2.3 Indemnización moratoria del artículo 65 del CST**

**2.3.1 Fundamentos jurídicos**

En lo atinente a esta indemnización, ha de decirse que el ya citado artículo dispone que la misma se causa cuando a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas; aplicación que no es automática, como lo ha dicho reiteradamente el órgano de cierre de esta especialidad[[5]](#footnote-5). Entonces, al tener naturaleza sancionatoria debe estar precedida del análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su incumplimiento y lo ubiquen en el terreno de la buena fe[[6]](#footnote-6).

**2.3.2 Fundamentos fácticos**

Ahora, en relación con la inconformidad de la parte demandada; si bien la testigo Gina Paola Soto advierte que llamó y le escribió al actor para que reclamara su liquidación; documento que aparentemente fue elaborado el 04-04-2014 (fl.179 cdno.1), no hay prueba de la real acción de querer cumplir con este pago, al acreditarse en éste proceso que el único cheque que se giró fue el número 21411200505-517557 el día 02-05-2014; que tuvo como finalidad realizar la consignación en el despacho laboral (fl.182 cdno.1).

Y si bien esto puede indicar la renuencia del empleado en recibir el pago, esto no se demostró, como ya se dijo; por el contrario, parece ser la consecuencia de la acción que adelantó el actor ante el Ministerio de Trabajo, a donde fue citado el demandado mediante oficio del 16-04-2014, para efectuarse la audiencia el 29-04-2014, a la que no asistió (fl.60 cdno.1).

Quedando sin demostrar entonces, que antes de esta fecha haya estado dispuesto el empleador a pagar las prestaciones sociales y vacaciones al demandante, ya que no basta con la realización de la liquidación, sino con la disponibilidad del dinero para poderla cancelar; sin que se probara en éste proceso la existencia de un cheque anterior que fuere anulado, como lo alega la parte pasiva, sobre el que nada declaró la jefe de recursos humanos. Tampoco obra prueba de las dificultades administrativas que alude la recurrente, por tener la centralización del pago fuera de Colombia.

Así las cosas, dejó de demostrar el empleador las razones serias y atendibles para justificar el retardo en el pago oportuno de las prestaciones sociales, por lo que hay lugar a la condena de la indemnización moratoria que trata el artículo 65 del CST, tal como lo dijo la primera instancia.

**CONCLUSIÓN**

Lo anterior permite a esta Sala confirmar la decisión objeto de apelación.

Dado el fracaso de los recursos interpuestos por las dos partes no hay lugar a imponer costas en esta instancia.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Segunda Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 24 de enero de 2017 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **José Javier Cardona Gaviria** contra la sociedad **Uniliver Andina Colombia Ltda.**

**SEGUNDO.** Sin costas en esta instancia, por lo mencionado.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

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

Magistrado Magistrado

1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Ibídem.*  [↑](#footnote-ref-2)
3. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 22-11-2017. Radicado 54138. M.P. Ernesto Forero Vargas. [↑](#footnote-ref-3)
4. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero. En sentencia C-594 de 1997, la Corte Constitucional declaró exequible el citado parágrafo toda vez que la parte debe conocer con precisión cuáles son las razones por las que la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa y de ésta forma no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 01-07-2015. Radicación 44186. M.P. Jorge Mario Burgos Ruíz y 18-05-2016. Radicación 47048. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-5)
6. Sentencia del 26-04-2017. Radicación 50514. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-6)