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

Providencia: Sentencia del 14 de agosto de 2020

Radicación No.: 66001-31-05-003-2018-00252-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandantes: Sandra Lorena Toro Taborda

Demandado: Gloria Inés Gómez Gutiérrez y otro

Juzgado de origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / RENUNCIA / CARACTERÍSTICAS / DEBE SER UN ACTO ESPONTÁNEO Y LIBRE DE PRESIONES / LOS MOTIVOS QUE LA IMPULSEN DEBEN EXPONERSE EN LA CARTA / DESPUÉS NO PUEDEN INVOCARSE OTRAS RAZONES.**

De antaño se previene en la jurisprudencia laboral de la Corte Suprema de Justicia, que la renuncia del trabajador es un modo previsto en la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo y consciente de su voluntad para terminar el contrato. También se ha precisado jurisprudencialmente, que la decisión de renunciar debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del empleador porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica…

Es importante subrayar que al momento de renunciar, el trabajador debe exponer los motivos por los cuales tomó la decisión de poner fin al contrato de trabajo, pues de no hacerlo, posteriormente puede llegar a tener dificultades para demostrar la existencia de una renuncia provocada o de un despido indirecto. En estos casos, la carga de la prueba le corresponde a la parte que alega la presión de la otra para dar por terminado el contrato.

… si la dimisión fue directamente solicitada por la empleadora, como se indica en la demanda, la trabajadora no estaba obligada a suscribirla, pudiendo simplemente esperar el despido; o incluso presentarla, pero poniendo de presente los verdaderos móviles de la decisión, toda vez que si la presenta invocando motivos ajenos a la influencia del empleador, le queda vedada la posibilidad de alegar causales o motivos diferentes a las invocados en la carta de renuncia.

A propósito de lo expuesto hasta este punto, es del caso resaltar que, en la carta de renuncia, hecha de puño y letra de la demandante, no se avizoran hechos, como antecedentes, que permitan asegurar ciertamente que la empleadora influyó en la dimisión, pues en ninguna de las líneas así se alega, ni tampoco se puede inferir así de su contenido.

… al quedar descartada la coacción de la empresa accionada sobre la trabajadora para que esta se viera obligada a presentar la renuncia, se debe concluir que la terminación del contrato de trabajo no le es imputable al empleador.

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA DE DECISIÓN LABORAL No. 1

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

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

**14 de agosto de 2020**

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ procede a emitir sentencia de segunda instancia en el proceso instaurado por **SANDRA LORENA TORO TABORDA** en contra de **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ** y **CONFEPUNTO E HIJOS S.A.S**.

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira el pasado 12 de marzo de 2019. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. **LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

La demandante asegura, en lo que interesa a la resolución del recurso de apelación, que laboró al servicio de la señora **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIERREZ**, mediante contrato verbal a término indefinido, ejecutado entre el 23 de enero de 2000 y el 16 de agosto de 2012. Indica que, desde esta última fecha, su vinculación fue a través de contrato escrito a término fijo, figurando como empleadora la empresa **CONFEPUNTO E HIJOS S.A.S**, representada legalmente por la misma **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ**.

Dice que, aunque en apariencia hubo un cambio de empleador, continuó desempeñando la misma actividad laboral de *“operaria de confección”* para la que había sido contratada por **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ**, prestando servicios en el mismo taller de siempre, ubicado en la Cra. 9ª # 3-48 de la ciudad de Pereira.

Seguidamente indica que se estableció como fecha de finalización de este contrato el día 24 de diciembre de 2012, llegada la cual se celebró un nuevo contrato a término fijo del 09 de enero de 2013 al 28 de diciembre del mismo año y otro del 07 de enero al 23 de diciembre de 2014. Añade que el 14 de enero de 2015, la señora GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ, en ejercicio del poder subordinante, la obligó a firmar un contrato laboral a término indefinido que se mantuvo hasta el 24 de diciembre de 2015; que el 05 de enero de 2016 hizo lo mismo y la obligó a firmar un nuevo contrato a término indefinido, cuya fecha de finalización fue el 30 de diciembre de 2016, lo mismo el 11 de enero de 2017, finalizando este último contrato el 30 de noviembre de 2017.

Señala que al momento de la terminación del contrato a término fijo por un año iniciado el 09 de enero de 2013, y año tras año, sin distinción del término o modalidad de los contratos, la empresa, a través de la señora GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIERREZ, la obligaba a firmar cartas de renuncia o terminaciones del contrato laboral por vencimiento del plazo, pese a que laboró continuamente y sin interrupción del 23 de enero de 2000 al 30 de noviembre de 2017. De otra parte, señala que la terminación del vínculo laboral no obedeció a la manifestación de su voluntad libre y espontánea sino a una condición impuesta por su empleadora para seguir trabajando, en razón de lo cual firmó la última carta, bajo la falsa promesa de que sería reintegrada junto a sus compañeros de trabajo el 02 de enero de 2018.

Con sustento en lo anterior, pretende que se declare que del 23 de enero de 2000 al 30 de noviembre de 2017 existió contrato de trabajo a término indefinido entre ella y las codemandadas CONFEPUNTO y GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ, el cual finalizó de manera unilateral e injusta causa por decisión de estos últimos y, por tanto, se le adeuda la indemnización por despido injusto. Como pretensiones subsidiarias, reclama que se declare que existió relación laboral con las personas antes señaladas y que la vinculación se dio a través de un contrato de trabajo a término fijo, en el que intervino como empleadora CONFEPUNTO E HIJOS S.A.S desde el 16 de agosto de 2012 y hasta la finalización del mismo, adeudándosele la indemnización por despido injusto, puesto que el plazo de expiración del contrato era el 15 de enero de 2018, empero finalizó por decisión unilateral del empleador el 30 de noviembre de 2017. En ambos casos solicita que se declare que las *“terminaciones sistemáticas de los vínculos laborales”* fueron ineficaces y nulas de pleno derecho, en tanto obedecieron a circunstancias de engaño por parte de las empleadoras, aunado al exorbitado uso de la facultad subordinante que se deriva de dicha calidad.

En respuesta a la demanda, **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIERREZ** adujo que la relación laboral con la demandante estuvo regida por varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año (8 en total), así: el primero, por contrato a término fijo inferior a un año, suscrito el 19/jul/00, el cual finalizó por vencimiento del plazo el 22/dic/del mismo año, tal como consta en el preaviso del 15/nov/00; después se celebró otro el 22/ene/01, que finalizó por vencimiento del plazo el 21/dic/del mismo año, luego otro el 06/feb/02, que finalizó el 21/dic/del mismo año, y seguidamente se ejecutaron otros cinco (5) contratos: entre el 02/ene/03 y el 31/dic/del mismo año, entre el 13/ene/ y el 22/dic/04, del 11/ene al 24/dic/05, del 10/ene/ al 23/dic/06, del 09/ene/ al 22/dic/07, este último que finalizó por renuncia voluntaria de la demandante, y del 08/ene/ al 23/dic/08, por vencimiento del plazo. Anota que todos estos contratos fueron debidamente liquidados a la fecha de su finalización y que en aquellos en que la demandante no presentó renuncia, se cumplió con el deber de darle preaviso de su expiración dentro del término de ley, por lo que debe entenderse que cada uno de ellos fue independiente, lo cual excluye la pretendida unidad contractual que se alega en la demanda. Seguidamente, indica que la demandante, junto con un grupo de personas, le prestó servicios a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA) denominada COOLABORAMOS CTA y COOPESERVING CTA, con quienes la actora suscribió convenios cooperativos, por lo que se desconoce el tiempo de servicios y la modalidad de vinculación o desvinculación de la actora para con estas entidades. Agrega, para el 13 de agosto de 2012, no contaba con establecimiento de comercio, toda vez que, en enero 14 de 2011, constituyó legalmente la sociedad CONFEPUNTO E HIJOS S.A.S., de la cual, aunque si bien es representante legal, constituye una persona jurídica distinta de sus accionistas o dueños. En ese orden de ideas, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, pues el último contrato celebrado con la actora finalizó por expiración del plazo el 23 de diciembre de 2009, oportunidad en la que la demandante no hizo ningún reclamo de orden laboral, toda vez que, en vigencia de los múltiples contratos celebrados con ella, se le liquidaron y pagaron las prestaciones sociales, vacaciones y emolumentos laborales a que tenía derecho. Como fórmula de la defensa propuso las excepciones que denomina: *“falta de legitimación en la causa por pasiva”, “cobro de lo no debido”, “inexistencia de las obligaciones”, “carencia de acción, de causa y de derecho”, “buena fe”, “prescripción”.*

Por su parte, **CONFEPUNTO E HIJOS S.A.S.**, en respuesta a la demanda, aceptó la existencia de los contratos de trabajo relacionados en la demanda, aunque negó que hayan sido sucesivos, pues todos ellos fueron independientes entre sí y finalizaron, algunos por expiración del plazo y, los de carácter indefinido, por renuncia voluntaria de la demandante. Agrega que en todo caso cada uno de esos contratos fueron debidamente liquidados reconociéndosele al demandante el valor de los salarios y prestaciones sociales a que tenía derecho. De otra parte, señaló que la empresa en ningún momento obligó a la demandante a suscribir dichos contratos y mucho menos la presionó a renunciar.

1. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de 1ra. instancia absolvió de las pretensiones a las codemandadas y condenó en costas procesales a la actora, al concluir que no hubo unidad contractual en este caso, ya que entre la suscripción de uno y otro contrato siempre medió interrupción de la prestación del servicio por más de 15 días, y, tanto los contratos a término fijo (inferiores a un año), como los contratos a término indefinido suscritos entre las partes, se realizaron con amparo en las leyes laborales vigentes y finalizaron además de forma legal. Respecto de los primeros, por vencimiento del término inicialmente pactado y los segundos por renuncia voluntaria de la misma actora, actos estos que se presumen admisibles, válidos y legales. En lo que respecta al supuesto engaño que condujo a la presentación de la renuncia, señaló que no existe prueba de que la empleadora se hubiere comprometido a contratarla de nuevo si accedía a firmar carta de terminación voluntaria de la relación laboral, y en todo caso es evidente que la actora no presentaba ninguna limitación física o mental que a la fecha de presentación de la renuncia le impidiera suscribir actos propios de la expresión de su voluntad y en virtud de tal capacidad debe dársele pleno valor probatorio a los documentos que dan cuenta de su sana voluntad.

1. **RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la anterior decisión interpuso recurso de apelación el apoderado judicial de la parte actora, argumentando, entre otros aspectos, que la jueza de 1ra. instancia lo dejó sin evidencias al limitar la práctica de la prueba testimonial a dos declaraciones, puesto que con esa decisión dejó por fuera del caudal probatorio la declaración que debió rendir la señora DEISY JOHANA, cuyo testimonio resultaba absolutamente necesario para acreditar que las renuncias se presentaban a solicitud de la empleadora y todos los trabajadores, incluida la demandante, accedían a suscribirla bajo la promesa futura de que volverían a ser llamados en enero a laborar, lo cual no ocurrió para el año 2018, pues cuando regresaron a su trabajo les dijeron que ya no había más trabajo para ellos. Es por ello que solicita que este testimonio y la declaración de parte de la demandante se practiquen en segunda instancia, conforme lo dispuesto en el artículo 83 del C.P.T. y de la S.S.

1. **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Analizados los alegatos presentados por escrito por las partes, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados, concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresa a continuación.   Por otra parte, el Ministerio Público NO conceptuó en este asunto.

1. **Problema jurídico por resolver**

De acuerdo al esquema del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar si la renuncia de la demandante se produjo voluntariamente y libre de coacción o si existen pruebas suficientes que dejen en evidencia que dicha renuncia fue forzada por la empresa accionada, y, por tanto, no le es atribuible a la suscribiente.

1. **CONSIDERACIONES**
   1. **RENUNCIA DEL TRABAJADOR**

De antaño se previene en la jurisprudencia laboral de la Corte Suprema de Justicia, que la renuncia del trabajador es un modo previsto en la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo y consciente de su voluntad para terminar el contrato. También se ha precisado jurisprudencialmente, que la decisión de renunciar debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del empleador porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica, y aunque es 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[[1]](#footnote-1).

De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del artículo 62 -declarado exequible por la C.Const. en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, no pudiendo alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

La Corte Constitucional afirmó en la citada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe, dado que no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, pues solo de esta manera la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.

Es importante subrayar que al momento de renunciar, el trabajador debe exponer los motivos por los cuales tomó la decisión de poner fin al contrato de trabajo, pues de no hacerlo, posteriormente puede llegar a tener dificultades para demostrar la existencia de una renuncia provocada o de un despido indirecto. En estos casos, la carga de la prueba le corresponde a la parte que alega la presión de la otra para dar por terminado el contrato.

* 1. **CASO CONCRETO**

Tal y como lo indicó el apelante, la jueza de 1ra. instancia escuchó dos testigos citados por la parte actora y el mismo número por la parte demandada, y al finalizar la declaración del último de ellos, indicó que con los testimonios escuchados hasta ese punto de la diligencia se tenían suficientemente esclarecidos los hechos objeto del litigio. Es de resaltar, igualmente, que el apoderado judicial de la parte actora le insistió inmediatamente a la jueza que practicara al menos el testimonio de la señora DEISY JOHANA, pues esta era la principal testigo de los hechos que rodearon el despido y por eso figuraba en primer lugar en el listado de los declarantes relacionados en la demanda, pero la jueza se mantuvo en la decisión, señalando que había hecho pasar a los testigos según el orden de las cédulas que le pasaron al inicio de la audiencia y agregó que en ninguno de los apartes de la demanda se adujo el objeto del testimonio que se echa de menos por el demandante, por lo que no podía adivinar qué testigos eran importantes y quiénes no tanto.

Señaló, igualmente, que contra la decisión que limita los testimonios no cabe ningún recurso, por lo que clausuró el debate probatorio y abrió paso a los alegatos de conclusión.

Es de aclarar que aquella decisión es susceptible del recurso apelación, puesto que, aunque en el artículo 53 del C.P.T. y de la S.S., se precisa que el juez podrá limitar el número de testigos cuando considere que son suficientes los testimonios recibidos o los otros medios de convicción que obran en el proceso, no se indica, como si se hace en el C.G.P1[[2]](#footnote-2), que esta decisión no sea apelable; al contrario, se puede apelar como auto que niega la práctica de una prueba oportunamente decretada, según se previene en el numeral 4º del art. 65 del C.P.T. y de la S.S.

Con sustento en lo anterior, no podría afirmarse que la citada prueba se dejó de practicar sin culpa del demandante (con la finalidad de practicarla en 2da. instancia, conforme lo autoriza el artículo 83 del C.P.T. y de la S.S.), pues el demandante omitió el agotamiento de los recursos legales que procedían contra la decisión que negó su práctica. En estas condiciones, no queda más remedio que fallar con las pruebas practicadas en 1ra. instancia, lo que conlleva la confirmación de la decisión recurrida. Con todo, la Sala advierte que si aquella declaración se practicara de oficio en segunda instancia y sirviera al propósito de confirmar los hechos expuestos en la demanda, las circunstancias alegadas no dejan en evidencia que el móvil de la renuncia sea producto de una coacción invencible que excluya el acto voluntario de dimisión, pues si la renuncia estuvo motivada por la promesa de una futura contratación, este compromiso en sí mismo no entraña un componente coercitivo, ni tiene la suficiente entidad para quebrantar la voluntad del trabajador, al punto de truncar su capacidad de decisión, toda vez que el trabajador puede negarse a la solicitud de renuncia, pero si accede por escrúpulos o anticipando represarías de su empleador, ha tener en cuenta que el temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento, según se establece en el artículo 1512 del C.C.

Aparte de lo anterior, si la dimisión fue directamente solicitada por la empleadora, como se indica en la demanda, la trabajadora no estaba obligada a suscribirla, pudiendo simplemente esperar el despido; o incluso presentarla, pero poniendo de presente los verdaderos móviles de la decisión, toda vez que si la presenta invocando motivos ajenos a la influencia del empleador, le queda vedada la posibilidad de alegar causales o motivos diferentes a las invocados en la carta de renuncia.

A propósito de lo expuesto hasta este punto, es del caso resaltar que, en la carta de renuncia, hecha de puño y letra de la demandante, no se avizoran hechos, como antecedentes, que permitan asegurar ciertamente que la empleadora influyó en la dimisión, pues en ninguna de las líneas así se alega, ni tampoco se puede inferir así de su contenido.

En todo caso, cabe mencionar que las evidencias dejan al descubierto que la trabajadora renunció para vincularse a otro empleo que le ayudó a gestionar la demandada, lo cual descarta de plano la presencia de algún componente coercitivo sobre el precitado acto de dimisión, pues no de otra manera se podría interpretar el mensaje de WhatsApp que le remitió a la demandada el 17 enero 2018 (Fl. 487), el cual fue aportado como captura de pantalla por esta última y cuyo contenido no fue desconocido ni tachado de falso por la demandante, en el que le agradece el tiempo que trabajaron juntas en los siguientes términos: *“Doña Gloria. Hola para contarle q ya pase (sic.) en Crisaltex. Muchas gracias por tantas bendiciones, fue un placer trabajar con usted. DIOS LA BENDIGA”.*

Es así como, al quedar descartada la coacción de la empresa accionada sobre la trabajadora para que esta se viera obligada a presentar la renuncia, se debe concluir que la terminación del contrato de trabajo no le es imputable al empleador. Por lo expuesto, se confirmará la decisión de primera instancia y se impondrá el pago de las costas procesales de segunda instancia a la demandante.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala de Decisión Laboral No. 1**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO**: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instanciaa cargo del demandante.

**Notificación surtida en estrados.**

**Cúmplase** y **devuélvase** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada Ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

1. Sentencia de mayo 31 de 1960, G.J. 2225/26, pág. 1125; Sentencia de noviembre 29 de 1979. Exp. 7097; sentencia de abril 9 de 1986; sentencia de febrero 7 de 1996, Rad. 7836. [↑](#footnote-ref-1)
2. El juez podrá limitar la recepción de los testimonios cuando considere suficientemente esclarecidos los hechos materia de esa prueba, mediante auto que no admite recurso. [↑](#footnote-ref-2)