

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR EDGAR HERNAN LUQUE
CONTRA ADISPRETOL S.A. Radicación No. 25286-31-05-001-**2020-00142**-01.

Bogotá D.C., veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 13 de junio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El actor instauró demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la empresa antes aludida con el objeto que se declare que su desvinculación laboral se produjo por causa imputable al empleador, esto es, por despido injustificado; que le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada; que como consecuencia de lo anterior y como quiera que el empleador, según el intérprete de señales, lo obligó a renunciar se produce el despido injustificado; que se ordene el reintegro al cargo o a uno de superior categoría por ser despedido en estado de debilidad manifiesta, el pago de salarios debidos y dejados de percibir desde el momento de la desvinculación hasta que sea reintegrado, así como de las prestaciones causadas; las costas del proceso. En subsidio, reclama el pago de la indemnización de 180 días, la indemnización con ocasión de la desvinculación, los intereses moratorios.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que empezó a laborar con la demandada en el año 1989, desempeñándose como ayudante de mecánica y oficios varios; renunció en el año 1999 y regresó en 2003; su salario fue el mínimo legal; que desde su nacimiento tiene limitación del lenguaje (sordomudo); que en la ejecución de su trabajo empezó a sufrir complicaciones de salud (discopatía lumbar L4 L5 severa de larga evolución, entre otras), encontrándose pendiente de otras valoraciones; que el 5 de agosto de 2019 entraron a una sala y lo hicieron

firmar una renuncia, aprovechándose de su estado de indefensión y de su condición; la empresa conocía la patología, pues él radicaba cada incapacidad que le expedían.

- 3.** La demanda se presentó el 4 de marzo de 2020; la accionada fue notificada el 10 de noviembre de 2020; la contestación se presentó el 25 del mismo mes y año.
- 4.** En la contestación de la demanda la empresa informa que el actor tuvo varios contratos de trabajo, tan es así que renunció en varias oportunidades desde 1999 en adelante; que su salario era superior al mínimo legal; que lo contrató a pesar de que conocía sus limitaciones; que no fue obligado a firmar carta de renuncia. Se opone a las pretensiones; cita las normas sobre personas con discapacidad (Ley 1996 de 2019) y pronunciamientos judiciales sobre la materia; plantea que en este caso el demandante goza de capacidad y puede darse a entender por escrito. Propuso las excepciones de prescripción, terminación del contrato por renuncia del trabajador, falta de causa sustantiva y fáctica; cobro de lo no debido; buena fe; inexistencia de los derechos pretendidos y carencia de protección especial.
- 5.** Por auto de marzo 3 de 2021 el juzgado tuvo por contestada la demanda, señaló el 6 de octubre de esa anualidad para audiencia del artículo 77 del CPTSS; por auto de 3 de abril, el juzgado laboral asumió el conocimiento del proceso.
- 6.** En la audiencia del artículo 77 del CPTSS el juzgado identificó como problemas jurídicos que debía resolver los siguientes: si el demandante estaba protegido por estabilidad laboral reforzada, si el despido se produjo por su estado de salud, si fue unilateral y sin justa causa y si da lugar al reintegro; en subsidio, si son pertinentes las indemnizaciones del artículo 64 del CST y 26 de la Ley 361 de 1997; finalmente fijó el 10 de mayo de 2022 para la audiencia del artículo 80 del CPTSS.
- 7.** En la citada audiencia, realizada en la fecha antes señalada, se practicaron varias pruebas, como los interrogatorios de parte, y los testimonios de José Neil Bermúdez Pardo, Juan Guillermo Amórtegui García, Sergio Mauricio Rojas y Javier Andrés Ariza; queda pendiente el dictamen de la junta de calificación de invalidez. Este se allegó posteriormente (archivos 22 y 23), con auto de 23 de marzo se puso en conocimiento de las partes y se señaló el 13 de junio siguiente para continuar la audiencia del artículo 80; en esta, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia.

- 8.** En la sentencia la jueza declaró la existencia de contratos de trabajo desde el 2 de junio de 1992 al 30 de diciembre de 1999; del 3 de enero de 2000 al 17 de diciembre de 2002; de 17 de febrero de 2003 al 1 de agosto de 2019; declaró probadas las excepciones de terminación del contrato de trabajo por renuncia del trabajador y falta de causa sustantiva y fáctica; absolvió a la demandada y condenó en costas y agencias en derecho al actor.
- 9.** Contra la anterior decisión, la apoderada del demandante interpuso recurso de apelación; sostiene en síntesis que es suficiente la presunta discriminación para que se hubiese dado ese constreñimiento y el actor hubiera firmado la renuncia; ello teniendo en cuenta que, como se probó, antes de este suceso el demandante venía de incapacidad en incapacidad y prueba de ello es la historia clínica que se aportó de manera oportuna, por lo que se considera que sí hubo una presunta discriminación, por lo que es ineficaz el constreñimiento para la dimisión. Estima que si el trabajador hubiese querido renunciar, y contrario a lo sostenido por el juzgado, el demandando ha debido solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, dado que desde la génesis del contrato del actor se sabía de su discapacidad; entonces ellos sabían que habían contratado a una persona con discapacidad y que día a día su salud se veía afectada, motivo por el cual se veían múltiples incapacidades; posteriormente, según manifestó el actor en su interrogatorio, a través de la intérprete de señas es constreñido a firmar, y aunque algunos de los testigos digan que el actor sabía leer y firmar, ello no es óbice para que se pueda examinar en segunda instancia la presunta discriminación dada la desmejoría de la calidad de salud, que día tras día se estaba desmejorando y con base en eso él es constreñido a renunciar.
- 10.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación, mediante auto de 24 de julio de 2023; luego, con auto de 31 de julio del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual concurren ambas.

 - 10.1** La apoderada del demandante en sus alegatos reitera que el juzgado omitió referirse a la obligación legal que recae sobre el empleador de pedir autorización al Inspector del Trabajo para haber aceptado la renuncia del trabajador, ya que en el proceso esta no se demostró; y si bien el actor, como sordomudo, interpreta algunas palabras, lo cierto es que él es una persona con discapacidad desde su nacimiento, situación que conocía la empresa cuando lo contrató. Que en todo caso debió solicitarse autorización del Ministerio del Trabajo, mucho más tratándose de un trabajador con discapacidad de nacimiento y se tiene en cuenta, además, que a la fecha de la dimisión se encontraba enfermo, dadas sus múltiples incapacidades. Citó

sentencias SL3559 de 2021 y T-230 de 2010, así como normas internacionales.

10.2. La demandada, a su vez, se refiere a los derechos consagrados en la Ley 1996 de 2019 (régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad), destacando que el artículo 6º establece una presunción de capacidad legal de las personas con discapacidad, independientemente de que usen o no apoyos para realizar actos jurídicos, extendiendo dicha capacidad al ejercicio de los derechos laborales. Por tanto, la empresa ha respetado su autodeterminación, autonomía y dignidad, máxime cuando se demostró que al actor se daba a entender por escrito y tenía capacidad de leer. Citó la sentencia SL 1360 y a partir de allí sostiene que no era necesario acudir al Inspector del Trabajo.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es: *i)* establecer si el demandante presentó renuncia voluntaria a su empleo, o si la misma se produjo en virtud del constreñimiento de que fue objeto el trabajador y por tal razón es ineficaz y apareja el reintegro del trabajador; y si a pesar de la renuncia del trabajador, de todas maneras, era necesario solicitar autorización al Mintrabajo.

Sea preciso advertir que si bien en principio se discutió sobre la existencia de uno o varios contratos de trabajo, tal problema quedó superado cuando la decisión del juzgado al respecto no fue materia del recurso de apelación; en consecuencia, se entiende que entre las partes existieron varios contratos de trabajo, como concluyó la juez a quo.

Igualmente, es pertinente señalar que como la falladora de primer grado señaló que el demandante era titular de la estabilidad laboral reforzada por su limitación, y esta manifestación no fue objeto de recurso, tal cuestión tampoco será objeto de pronunciamiento alguno en esta providencia.

La jueza consideró que, en este caso, el trabajador presentó renuncia a su empleo como se ve en la carta de 1 de agosto de 2019 (folio 5), que fue aceptada por la empresa en tanto era voluntaria e irrevocable; cita sentencias SL1360 de 2018 y SL2586 de 2020. Menciona que hay unas causas legales para la terminación del contrato, precisando que no siempre una de estas corresponde a un motivo objetivo; que dentro de estos últimos se encuentra el mutuo consentimiento, y cuando el trabajador de manera unilateral y sin ninguna justificación decide finalizar la relación, y que es diferente del denominado despido indirecto. Señaló que en este caso de renuncia del trabajador no hubo motivación por lo que se consideró que se estaba, en principio, en presencia de una causal objetiva. Frente al señalamiento del actor en el sentido que fue obligado a renunciar, correspondía analizar ese aspecto para determinar si así se produjo, pues en tal evento la dimisión sería ineficaz y habría lugar al reintegro. Anota que en el proceso no se identifican ni relacionan las circunstancias de modo, tiempo y lugar de las alegadas presiones, ni cuales fueron los vicios; sin embargo, en el interrogatorio de parte, el demandante dice que ese día le presentaron un papel que él firmó y que no conocía lo que allí se indicaba. Al respecto, agregó que el demandante tiene pleno uso de sus facultades mentales, entiende perfectamente a través del lenguaje de señas y de otros medios, tuvo una capacitación en su campo y estudió en el colegio y tenía intención de seguir una carrera universitaria, dentro de la empresa tuvo formación y fue felicitado por buen desempeño, sin que se advirtiera, prosigue la jueza, que la empresa hubiese tenido la intención de salir de él o de engañarlo, tan es así que tuvo varios vínculos y lo reenganchó en diversas ocasiones, gozó de un periodo de estabilidad de cerca de 27 años en total, tiempo durante el cual no ejecutó actos de persecución; por el contrario, lo que aparece es que era muy querido en la empresa y se podía dar a entender. Puntualiza que si bien en el interrogatorio de parte el demandante dice que no sabía leer ni escribir, esta afirmación queda descartada porque, en primer lugar, él tuvo formación dentro de la compañía y, además, los testigos relatan que cuando había problemas él se comunicaba por escrito, como lo dice el señor Sergio, quien fue su jefe y compañero, incluso dice el testigo que fue el actor quien le hizo la inducción para entrar a la empresa y que reafirman los testigos Neil, Juan Guillermo y Javier, quienes indican que esa barrera de comunicación estaba superada. Que lo anterior se refuerza con los documentos que revelan que el actor sí sabía leer y escribir, como el informe de psicología, donde consta que aprendió a leer y escribir, y lo corrobora la entrevista de salida (pág. 7). Señala que la afirmación del actor en cuanto a que fue obligado o que le pasaron un escrito para que firmara pero no sabe qué era, se queda en su solo dicho porque no tiene ninguna prueba que lo respalde, con mayor razón si se tiene en cuenta que la carta de despido fue elaborada de su puño y letra, los rasgos en la firma y en el contenido son

similares, o sea salta de bulto que no es de una persona diferente al actor, aparte de que no fue tachada de falsa y por ende goza de la presunción de autenticidad; y si lo anterior se contrasta con los testigos Javier y Juan Guillermo, se advierte que el primero relató que el demandante ese día se acercó a su oficina y le dijo que quería renunciar, que le facilitó el papel y delante de él (testigo) hizo la carta; que cuando la leyó le preguntó que si estaba seguro y le contestó afirmativamente, entonces le dijo que fuera donde el gerente para que le pusiera el visto bueno; versión que ratifica el testigo Juan Guillermo, quien narra que el actor llegó con la carta, le preguntó si estaba seguro y contestó que sí; la declaración de Sergio confirma lo anterior; este testigo manifiesta que ese día el actor llegó tarde, y le comentó que estaba cansado y que quería renunciar; le preguntó si estaba seguro y le respondió que sí. De manera que, dice la juez, no es de recibo creer que el trabajador hubiese perdido temporalmente su conciencia, no fue presionado sino se trató de un acto volitivo de él, tan es así que no era la primera vez que lo hacía, ya que antes lo había hecho, incluso en estas ocasiones lo había hecho en formatos preimpresos. Reitera que el testigo Neil informa que el actor sabe leer y escribir. De otro lado, agrega que la renuncia fue voluntaria e irrevocable, pues la misma no se sometió a consideración del empleador; sobre este tópico la Corte se pronunció en sentencia 1293 de 2021, a lo que se suma que el trabajador en ningún momento se retractó. Manifestó la jueza que los vicios alegados no se podían presumir, por más que se trate de trabajador discapacitado, y vuelve a referirse a la versión del demandante en cuanto a que un señor alto y de gafitas lo cogió y lo hizo firmar la carta, para decir que no es de recibo ese relato porque él conocía a todos los funcionarios de la empresa, aparte de que entendía que le decían que debía firmarla, lo que permite inferir que no fue engañado ni obligado, amén de que la versión de la demanda se cae con tales aserciones.

De otra parte, del discurso del recurrente logra extraerse que este insiste en que el trabajador fue constreñido a presentar la renuncia, que se aprovecharon del agravamiento de sus dolencias, y que, en todo caso, la desvinculación debió contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

Entra pues la Sala a resolver los problemas jurídicos planteados.

En esa dirección, interesa poner de presente que cuando se alegan vicios en la producción de un acto jurídico de una de las partes, corresponde a esta demostrar la existencia del mismo, ya que tal estigma no puede presumirse, ni derivarse de simples conjeturas. En este caso, entonces, correspondía a la parte actora probar la existencia del defecto, como lo prevé el primer inciso del artículo 167 del CGP. La narración del propio interesado en cuanto a la existencia de la

anomalía y las circunstancias en que se produjo, no es suficiente para dar por probado el hecho, pues de ser así la parte afectada fabricaría su propia prueba y sobraría todo el andamiaje probatorio previsto en los ordenamientos normativos.

Para analizar el punto, es necesario dar por sentado que en este caso hay una carta de renuncia firmada por el actor, tal como se observa a folio 4 del archivo 02, la cual tiene como características que fue manuscrita, tiene fecha de 5 de agosto de 2019, aunque dice que dimite a partir del 1 de ese mes, y en ella se consigna que es voluntaria e irrevocable. Esta decisión fue aceptada por la empresa en comunicación de la misma fecha, y el oficio respectivo aparece firmado por el actor, en señal de recibido. La Sala no vislumbra que se plantee en la demanda o se haya sugerido durante el proceso que dicha misiva no hubiese sido firmada y elaborada por él; en todo caso, además de esa aceptación tacita de que fue el autor de la comunicación, resultante del hecho de que no haya manifestado la situación antes señalada en el libelo inicial, se suma que no hubiese desconocido la carta manuscrita presentada por la empresa al contestar la demanda y cuya autoría y firma atribuyó al actor (ver numerales 4 y 5 del acápite documentales de la contestación), por lo que al tenor de los artículos 272 y 244 del CGP, se tiene como válida; esta última norma dispone: *“Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros (...) elaborados, firmados o manuscritos, (...) se presumirán auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos...”*

Además, en el documento denominado *“entrevista de salida”*, adjuntado en la contestación de la demanda, se observa que en la casilla que dice marque la opción que incidió en la decisión de retiro, el demandante marcó los ítems *“razones personales”* y *“horario de trabajo”*.

De modo que para la Sala no queda ninguna duda de la autoría del actor de ese documento, y que la firma allí estampada corresponde a la suya; y en ese sentido se prohíba el detallado análisis que al respecto hizo la juez a quo, sin que sean necesarios más comentarios al respecto, pues, con lo antes expuesto, tales hechos resultan manifiestos e indiscutibles.

Dilucidado lo anterior, pasa la Sala ahora a analizar si tal acto se produjo por constreñimiento sobre el trabajador, o si fue engañado y se lo puso a firmar un documento, cuyo contenido desconocía. En los hechos de la demanda la única manifestación que hace el demandante es que el 5 de agosto de 2019 lo entraron a un salón y le hicieron firmar una renuncia, aprovechándose de su estado de indefensión y de su condición. Esta versión la ratifica en el interrogatorio de parte, donde se refiere a un señor de contextura gruesa y gafas que le entregó la carta y le dijo que la firmara. Tiene razón la jueza cuando señala que no aparecen trazadas las circunstancias de modo, tiempo y lugar en

que se produjeron los hechos, pues la manifestación del actor en tal sentido es lacónica y escueta.

Ya en el recurso y en los alegatos, la apoderada del actor habla básicamente de constreñimiento, locución que en el lenguaje ordinario debe entenderse como *“obligar, precisar, compeler por fuerza a alguien a que haga y ejecute una cosa”*.

La jueza analizó el asunto desde los dos ángulos. Consideró, en consecuencia, que no se demostró que el trabajador hubiese sido engañado, porque él sabía leer y escribir, conocía a sus compañeros de trabajo y jefes, toda vez que prestó sus servicios a la demandada durante largos años; y la conducta de la empleadora hacía el empleado denota consideración y respeto, sin que se avizorara que tenía interés en salir de él.

Para la Sala, el análisis probatorio realizado por la jueza resulta impecable y lógico. En efecto, la tesis de que firmó sin saber lo que era, se cae de su peso, porque hay abundantes pruebas de que sabía leer y escribir, como lo revelan los testigos que mencionó la juez, y lo ratifica además la carta que redactó y firmó él mismo, así como el informe de visita domiciliaria, anexo en la contestación, en el que consta que cursó hasta 10º grado y que era letrado.

En efecto, Sergio Rojas en su declaración fue enfático en que se entendía con las señales que hacía el demandante y cuando no lograba entenderlo escribían tanto el testigo como el actor y se expresaban, y a veces utilizaban un tablero que había en la fábrica; que su redacción era fluida y normal; que igualmente los restantes compañeros también entendían las señales; que el actor sabía leer, incluso leía los papeles (reportes de operador) de los conductores, que es una escritura difícil; que el día de la renuncia el actor llegó tarde y el declarante, como jefe inmediato, autorizó su ingreso, pues no era normal que llegara retrasado; que ese día el actor le manifestó por señas que pensaba renunciar; él le preguntó por qué? Y le respondió, de nuevo con señas, que estaba cansado. El testigo informa que no sabe de enfermedades del actor. Que sí le firmaba permisos de salida para cumplir citas médicas, pero no era seguido, hasta donde recuerda, y que se supo en alguna ocasión de recomendaciones sobre evitar trabajos *“forzosos”*, pero no sabe si los emitió la ARL. Tales aserciones, en cuanto a que el actor sabía leer y escribir, son confirmadas por el testigo Juan Guillermo Amórtegui, quien manifiesta que se comunicaba de esta manera con él; sobre la renuncia, expresa que el trabajador se presentó con un documento de renuncia; el testigo le preguntó, por escrito, que si se quería ir, y él se lo confirmó de la misma manera; agrega el testigo que le dio el visto bueno a la carta y le dijo que pasara a recursos humanos; que no se enteró de que el actor se hubiese retractado de la renuncia; cuando se le puso de presente, reconoció que la carta

era la que obra en el expediente, aportada con la contestación; que no sabe de dolencias de salud del trabajador. También confirma esos hechos el testigo Javier Ariza, quien aclara que la carta la redactó y escribió el actor delante de él, y le sugirió que se la llevara al jefe, y agrega que cuando el actor solicitaba algo muy puntual, anotaba en un papelito, por ejemplo, para indicar la fecha en que solicitaba permisos; luego se le entregaba el formato establecido y él lo diligenciaba y lo devolvía. De igual forma, el testigo José Neil Bermúdez, amigo del actor y quien concurrió al proceso por solicitud de este, afirma categóricamente que el señor Luque sabía leer y escribir; que escribía el nombre del repuesto que se iba a necesitar, que con los compañeros se entendía por gestos, no manejaba computador.

Así mismo, en el informe de visita domiciliaria, que hizo la empresa antes de contratar al actor, consta que este hizo hasta 10º grado y que no era analfabeta.

Tales pruebas, entonces, socavan, sin resquicios de duda, la versión del accionante cuando sostiene que lo hicieron firmar una carta cuyo contenido desconocía, y para darle verosimilitud a su relato afirmó, en el interrogatorio de parte, que no sabía leer ni escribir, o por lo menos que no lo hacía de manera fluida pues solo son algunas palabras, aseveraciones que son desmentidas de forma contundente y rotunda, no solo por las declaraciones de testigos que niegan su pregonado analfabetismo, sino en el hecho, también demostrado de manera fehaciente, que fue él mismo quien elaboró su carta y la firmó, sin intervención de otras personas; de manera que el relato que presenta en la demanda y en el recurso, no pasa de ser fantasías y ficción, fruto de la imaginación del trabajador, por no decir que mendaces e irreales. En este caso, no puede perderse de vista que uno de los elementos que debe tener en cuenta el juez del proceso al formar libremente su convencimiento es la conducta procesal de las partes, y en este caso la adoptada por el actor resulta reprochable, y aun cuando se trata de una persona limitada, que debe ser tratada con consideración, no por eso puede pasarse por alto los vacíos y contradicciones que exhibe en su declaración. Los testimonios, en cambio, resultan creíbles y sinceros, coincidentes y concordante, y también se exhibe veraz la declaración de parte del demandado cuando da cuenta de la forma en que contrató al actor, a pesar de su limitación, pues constató que sabía leer y escribir, y que manejaba una Tablet.

En cuanto a los actos de constreñimiento, es patente que estos, ni de lejos, aparecen demostrados. No hay el menor asomo de que así haya sucedido. Es que el actor ni siquiera hace una presentación de los actos que antecedieron a su renuncia, como para persuadir a los jueces de que hubo al menos alguna presión, o algún acto indelicado de la empresa o de sus representantes para llevar al actor en un acto de rabia o en un impulso irracional a redactar y

presentar la carta de dimisión. Ni siquiera hubo regañíos y llamados de atención ese día, ni los previos, ni confrontaciones en los días anteriores, pues nada de eso se ventiló en el proceso.

En cuanto a que la renuncia se dio porque el trabajador venía cada día más enfermo, es una circunstancia que tampoco aparece acreditada en el expediente; aunque de ser ciertas tales situaciones, ello tampoco disculparía la ligereza del trabajador, ni haría asimilable la renuncia a un despido injusto, ni mucho menos llevaría a tener aquella como ineficaz. En los anexos de la demanda no aparecen las incapacidades a que se refiere la apoderada en el recurso, ni los testigos manifiestan que dichas incapacidades fueran frecuentes, ni dan cuenta de la gravedad de sus patologías.

Tiene razón la jueza cuando afirma que con anterioridad el demandante había presentado renunciaciones, pues las mismas obran en el expediente y fueron aportadas con la contestación de la demanda; con lo que se resalta que no era una situación inédita para el trabajador, sino que ya había ocurrido en el pasado, aparte de que conocía los alcances y consecuencias de su decisión, sin que se pueda afirmar que su limitación física le impidiera conocerlas. Ante ello resulta de recibo que la empresa considerara que la decisión del trabajador había sido suficientemente meditada, como había ocurrido en el pasado.

El solo hecho de que el trabajador tuviera una deficiencia, como la derivada de su sordomudez, en modo alguno obligaba a pedir autorización al Ministerio del Trabajo para terminar la relación. Ello solo hubiese sido indispensable en el caso de que se tratara de un despido sin justa causa, pero no para otras formas de terminación, como la renuncia en este caso, para lo cual no se requiere del referido permiso, sino que constituye una causal objetiva, pues lo contrario significaría dejar sin piso la propia voluntad y deseo de la persona. Y en este caso, la renuncia voluntaria e irrevocable del trabajador es equiparable a una causal objetiva, y por lo mismo relevaba al empleador del permiso del inspector del trabajo. Es cierto que en algunos casos, la jurisprudencia ha considerado que frente a eventos de desvarío mental o emocional, las renunciaciones presentadas por estas personas sean ineficaces. Pero eso no es lo acontecido en este caso, en el que por lado alguno se ha hablado de perturbaciones o alteraciones que anulen o disminuyan de forma grave la conciencia y la capacidad del dimitente, pues lo que queda patente es que el actor no vivía este tipo de situaciones para la fecha de la renuncia.

En consecuencia, la Sala no encuentra razones para modificar o revocar la decisión de la jueza.

Costas en esta instancia, a cargo del demandante por cuanto perdió el recurso.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de junio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de EDGAR HERNAN LUQUE contra ADISPETROL S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia, a cargo del demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria