

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR YINA JANNETH QUINTERO GONZÁLEZ CONTRA FUNDACIÓN HATOGRANDE. Radicación No. 25899-31-05-001-**2022-00280**-01.

Bogotá D.C., once (11) de abril 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 grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la Fundación Hatogrande con el objeto que se declare que renunció a su contrato de trabajo por culpa atribuible a la empleadora y que gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud; como consecuencia, solicita se ordene a la demandada reintegrarla laboralmente y se condene al pago de las incapacidades médicas causadas desde el 5 de abril de 2021, indemnización de 180 días por haber sido obligada a renunciar en grave estado de salud, salarios y prestaciones dejados de percibir, aportes a la seguridad social, sanción moratoria y las costas procesales. De manera subsidiaria solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que fue contratada laboralmente por la demandada el 16 de marzo de 2013, para ejercer el cargo de directora administrativa, para lo cual

recibía un salario de \$2.898.000, y que dicha relación terminó el 29 de abril de 2021; señala que en el mes de diciembre de 2018 solicitó vacaciones pues se le presentó la oportunidad de viajar a España a visitar a una hermana residente en ese país; no obstante, cuando culminó sus vacaciones regresó en enero de 2019 a laborar, y la vicepresidente de la fundación Carmen Lucía Montoya Romero y la presidenta Jacqueline Perea Ronco, empezaron a hacerle comentarios descalificantes, tales como: *"una empleada con ese sueldo como (sic) puede viajar a España"* *"que (sic) hace aquí renuncie y váyase para España"* insinuándole que estaba sustrayendo el dinero de la fundación, con lo que empezó *"el acoso y el bulín por parte de esas dos personas"*, y que la *"degradaron tanto"*, al punto de obligarla a lavar los baños de la fundación, reciclar la basura *"con todo tipo de humillaciones e insultos, y en presencia de sus subordinados y los miembros de la Junta directiva de la Fundación"*, a pesar de ostentar ella el cargo de directora administrativa, y ante el reclamo que hiciera le decían *"si no está contenta renuncie, porque ni piense que la fundación le va a pagar un peso de indemnización"*; agrega que el 5 de abril, entiende la Sala que de 2021, la presidenta de la demandada le dijo que *"se cortara esas "mechas" que esa no era la forma de presentarse a trabajar"*, por lo que *"sin ser consciente de los (sic) que hacía, en estado de depresión y alto grado de indignación, paso (sic) la carta de renuncia a la fundación, porque ya no aguantaba más las humillaciones y vejámenes a la que era sometida"*; de otro lado, refiere que en varias ocasiones tuvo que acudir a su EPS para tratar *"dolor agudo en la parte superior del estómago y que después de varios exámenes le diagnosticaron gastritis aguda. Debido al stress (sic) y angustia que manejaba en su trabajo"*, incluso le generaron problemas mentales que llevaron a hospitalizarla en la clínica de La Paz por depresión, y que a pesar del conocimiento que tenía la empresa de esos padecimientos de salud, le fue aceptada su carta de renuncia, sin tener en cuenta tampoco que siempre desempeñó sus funciones con lealtad, honestidad, responsabilidad y cumplimiento; refiere que el 26 de abril de 2021, estando incapacitada, solicitó por escrito una cita para hablar y denunciar todo lo que había pasado y exponer la situación del acoso laboral, sin embargo, la presidenta de la fundación le respondió el 29 de junio de ese año, que ya no era procedente su petición; finalmente, informa que entre el 22 y el 25 de abril de 2021 estuvo internada en la Clínica La Paz, y le dieron 5 días de incapacidad, y que actualmente se encuentra en tratamiento psiquiátrico.

- 3.** No hay constancia de la presentación de la demanda, no obstante, ingresó al despacho del Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca el 26 de abril de 2022 (pág. 61 PDF 01), siendo inadmitida por ese juzgado con auto del 27 de julio siguiente para que se indicara el lugar de la prestación del servicio, entre otras falencias (pág. 62 PDF 01); frente a lo cual, la parte actora indicó que los servicios los prestó en el municipio de Sopó, razón por la cual, con proveído del 6 de septiembre de 2022, la juez declaró su falta de competencia territorial y envió el proceso a los juzgados de Zipaquirá (pág. 68 PDF 01), donde se recibió el 19 de ese mes y año (PDF 02).
- 4.** El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 6 de octubre de ese año inadmitió la demanda (PDF 04), subsanada en tiempo, con proveído del 3 de noviembre de 2022 la admitió y ordenó notificar a la demandada (PDF 07), diligencia que se cumplió el día 22 de ese mes y año (PDF 08).
- 5.** La demandada por intermedio de apoderada judicial contestó la demanda con oposición a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el salario devengado, que en diciembre de 2018 la actora solicitó vacaciones, las que disfrutó entre el 2 y el 22 de enero de 2019; respecto a los demás manifestó no ser ciertos o no constarles los mismos; aclaró que el cargo de la demandante se denominaba trabajo social, que esta en vigencia del contrato de trabajo nunca alegó la existencia de un acoso laboral y que renunció de manera voluntaria a su contrato de trabajo, y en su carta de dimisión señaló que *"El motivo de mi renuncia es por motivos personales"*; señala que en vigencia del contrato de trabajo la demandante no estuvo incapacitada, ni le fueron expedidas restricciones ni recomendaciones médicas, como tampoco se emitieron conceptos médicos por los cuales fuera necesario modificar las condiciones laborales, por lo que no puede aducirse que el contrato terminó por culpa de la empresa. Propuso en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, cobro de lo no debido, la prescripción, compensación y buena fe (PDF 10).

6. Con auto del 26 de enero de 2023 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 10 de febrero de ese año (PDF 12); diligencia que se realizó ese día; la audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 3 de agosto siguiente (PDF 15).
7. La Juez Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 3 de agosto de 2023, absolvió a la demanda de las súplicas de la demanda, y condenó a la demandante al pago de costas, tasándose en las agencias en derecho en \$200.000 (PDF 21).
8. Contra la anterior decisión no se interpuso recurso, por lo que se concedió el grado de consulta a favor de la demandante.
9. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto del 14 de agosto de 2023, luego, con auto del 22 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas los allegaron.

La apoderada de la **demandante** señaló que conforme al material probatorio recaudado, en este caso la demandante se encontraba amparada de estabilidad laboral reforzada, y además, padecía de una afectación psicológica que influyó en su decisión de renunciar a su trabajo, tal y como lo puso de presente a su empleadora días después de renunciar; en ese sentido solicita se revoque la decisión de la juez de primera instancia.

Por su parte, la abogada de la **demandada** solicitó se confirmara la sentencia por considerar que la demandante no estaba amparada por *"fuero de estabilidad ocupacional con ocasión al diagnóstico registrado en la historia laboral, principalmente si se tiene en cuenta que las incapacidades fueron otorgadas durante su hospitalización por trastorno mental, documento que jamás fue radicado por la extrabajadora en vigencia del contrato y que únicamente se conoció con la radicación de la demanda"*, a lo que se suma que esa situación de salud no *"vició ni afectó el consentimiento ni la capacidad de la accionante para decidir unilateralmente renunciar"*.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por la juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, se tiene que el principal problema jurídico por resolver es determinar si la renuncia de la demandante se originó por causa imputable a la fundación demandada, o si dicha dimisión se dio de manera voluntaria por parte de la trabajadora, y, de considerarse que en realidad lo que se dio fue un despido indirecto, analizar si hay lugar a ordenar el reintegro de la actora junto con el pago de las acreencias pedidas en la demanda.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales y el salario devengado por la demandante

La a quo al proferir su decisión consideró que no había lugar a ordenar el reintegro de la demandante por cuanto no demostró que la finalización del vínculo si hubiese generado por culpa del empleador, y por el contrario, quedó probado que ella renunció a su trabajo de manera voluntaria; a lo que se suma que tampoco acreditó que estuviese afectada mentalmente el día en que presentó su carta de renuncia, pues ello no da cuenta la historia médica allegada, y si bien el médico tratante le diagnosticó trastornos de ansiedad, no quedó demostrado que los mismos surgieran por temas laborales, a lo que se suma que no era una persona declarada interdicta, ni que hubiese sido coaccionada a presentar su carta de renuncia.

Ahora, para resolver el problema jurídico planteado, es importante precisar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 167 del CGP corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que

consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ídem, prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPTSS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 61 de la misma norma, establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

En lo atinente al despido indirecto, que es lo que se entiende plantea la actora cuando en la demanda sostiene que dimitió por culpa imputable al empleador, esta Sala debe recordar que cuando se trata del reconocimiento y pago de la indemnización por dicha situación, corresponde al primero – al trabajador –exponer y demostrar que los motivos que lo llevaron a tomar esa determinación pueden ser imputables al segundo – el empleador –, sin que posteriormente pueda alegar razones diferentes a aquellos, como lo establece el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 (CSJ sentencias SL., 9 ago. 2011 rad. 41490, y SL14877 de 5 oct. 2016 rad. 48885). No obstante, no puede pasarse por alto que para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto.

Aunado a lo anterior, interesa poner de presente que cuando se alegan vicios en la producción de un acto jurídico de una de las partes, corresponde a quien los alega demostrar su existencia, ya que tal estigma no puede presumirse, ni derivarse de simples conjeturas, por tanto, en este asunto corresponde a la demandante probar que en efecto fue coaccionada, presionada o inducida a presentar su carta de renuncia, así como las razones que aduce dieron lugar a esa dimisión, pues los solos dichos de la demanda no son suficientes para darlos por probados, ya que de ser así, la parte afectada fabricaría su propia prueba y sobraría todo el andamiaje probatorio previsto en los ordenamientos normativos.

No obstante lo anterior, una vez analizadas las pruebas aportadas al expediente, de manera conjunta como lo dispone el artículo 61 del CPTSS, la Sala considera que no merece reproche alguno la decisión de la juez de primera instancia pues en este caso no se demostró que la finalización del vínculo laboral se haya derivado por culpa de la fundación empleadora, y lo que sí quedó acreditado es que la demandante renunció de manera voluntaria a su contrato de trabajo.

De manera principal, obra carta de renuncia de fecha 5 de abril de 2021, suscrita por la demandante y dirigida a la junta directiva y a la presidenta de empresa demandada, en la que le informa que *“Por medio de la presente me dirijo a usted con el fin de presentar mi renuncia al cargo de Directora de la Fundación que vengo desempeñando desde el 16 de Marzo de 2013, cargo que desempeñare (sic) hasta el 23 de Abril del presente año” “El motivo de mi renuncia es por motivos personales. De antemano agradezco mucho la oportunidad de haberme permitido hacer parte de su equipo de trabajo”* (pág. 26 PDF 01); por tanto, de este documento se desprende que la razón por la cual renunció la demandante era netamente personal, pues en esa oportunidad no puso de presente los motivos que ahora expone en su escrito de demanda, y, por ende, no puede concluirse que dicha dimisión corresponde a un despido indirecto, máxime cuando tampoco demostró la veracidad de tales afirmaciones.

Es más, no podría concluir la Sala que la demandante el día que presentó la renuncia lo hizo de manera inconsciente o impulsiva por el *“estado de depresión y alto grado de indignación”* que padecía en ese momento luego de que la presidenta de la fundación le dijo que *“se cortara esas “mechas” que esa no era la forma de presentarse a trabajar”*, pues según lo señalan los testigos que declararon en juicio, la demandante cuando presentó la renuncia estaba disfrutando de vacaciones, y por esa razón tal comunicación la envió por correo electrónico; incluso, en la parte final de la carta, allegada por la parte demandada, se dice en manuscrito que *“Salio (sic) vacaciones 29 Marzo”* (pág. 37 PDF 10). Además, el testigo **Christian Michael Triana**, compañero de trabajo de la demandante, indicó que la demandante salió a vacaciones y no regresó más a laborar en atención a la renuncia que presentó por asuntos personales; por su parte, la señora **Jacqueline Juana Perea Ronco**, agregó que cuando la demandante envió su carta de renuncia también le remitió otro correo con una carta en la que le agradecía por el apoyo que le brindó en el ejercicio del cargo, la cual leyó por orden del juzgado, y en la misma hizo referencia que la

renuncia que presentó se haría efectiva el 23 de abril de ese año (2021), día que finalizaba sus vacaciones, sin embargo, no regresó a entregar el cargo, las llaves ni los tokens que manejaba. En ese mismo sentido, no es posible ni siquiera presumir que el trato del personal de la demandada haya coaccionado a la demandante para renunciar el 5 de abril de 2021, pues la verdad es que ella llevaba una semana de vacaciones y se encontraba fuera de las instalaciones de su empleadora.

Es cierto que obra una comunicación de fecha 26 de abril de 2021 en la que la demandante le indica a la presidenta de la demandada, señora Jacqueline Perea, que *"lo que realmente me llevo (sic) a tomar tan difícil decisión, sabiendo que ahora me siento muchísimo más resguardada al interior de mi hogar, me permito nombrar las (sic) siguientes (sic) ley (Ley 1010 del 2006), para dar un ejemplo y que así usted apreciada presidenta me pueda escuchar y poder tomar las medidas necesarias"* (pág. 30 PDF 01), sin embargo en ese momento tampoco expuso cuáles eran esas razones concretas que la llevaron a renunciar, y lo que sí se observa es que se refiere a la señora Jacqueline Perea, como *"apreciada presidenta"*, con lo que denota estimación hacia esa persona, por lo que resulta ilógico que ahora en su demanda manifieste que esa misma señora era una de las dos personas que ejercían acoso laboral y bullying sobre ella.

Y en cuanto al estado de salud mental de la demandante, que dice dio lugar a su renuncia, los testigos manifiestan de manera coincidente que nunca percibieron que ella estuviera afectada emocionalmente por alguna situación ni que padeciera de depresión, que nunca estuvo incapacitada ni fue objeto de recomendaciones o restricciones laborales. Además, de la historia médica allegada se observa que si bien la demandante le diagnosticaron trastorno de ansiedad, no especificado, ello lo fue solo en cita médica del 22 de abril de 2021, siendo remitida a la Clínica de La Paz donde la incapacitaron entre el 22 y 27 de abril de 2021, y en cita del 10 de mayo de ese año se menciona que la paciente tiene un cuadro de ansiedad *"DE APROXIMADAMENTE 5 DÍAS DE EVOLUCIÓN"*, y se agrega que tales síntomas se asocian *"CON ESTRETESORES DADO POR PÉRDIDA LABORAL RECIENTE"* (pág. 39 y ss PDF 01), de lo que podría colegirse que esa sintomatología la empezó a padecer luego de finalizar su contrato de trabajo; por lo que en gracia de discusión no es posible concluir que ese trastorno mental influyera en su renuncia y menos que haya sido provocado por la empresa empleadora.

Así las cosas, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la decisión de primera instancia, pues al no haberse demostrado que la terminación del contrato se dio por causa imputable al empleador, sino que la misma se dio por renuncia libre y voluntaria de la demandante, que constituye una causal objetiva de terminación del vínculo laboral, no hay lugar a dar aplicación a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y así lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL 1451 de 2018 en la que señaló: “...la Sala desestimaré la pretensión de reintegro derivada de la renuncia, al igual que la fundamentada en la situación de discapacidad del demandante, habida cuenta que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en relación con los despidos, no frente a dimisiones...”

Así queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en consulta.

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:

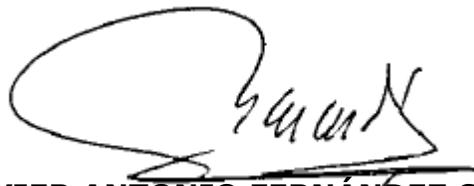
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de YINA JANNETH QUINTERO GONZÁLEZ contra FUNDACIÓN HATOGRANDE, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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