

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR HEDILSON BELTRAN RISCANEVO CONTRA STANTON Y COMPAÑIA S.A. Radicado No. 25754-31-03-002-**2019-00199-01**.

Bogotá D. C. tres (3) de diciembre de dos mil veinte (2020).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación presentado por el demandante contra el fallo de 10 de septiembre de 2020 proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha – Cundinamarca.

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

**SENTENCIA**

- 1.** El demandante promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad accionada con el objeto de que se declare que entre ambos existió un contrato de trabajo; que es nula la renuncia presentada por el trabajador por no corresponder a un acto voluntario y espontáneo surgido de su propia voluntad, sino por coacción de la empleadora, y se restablezca su contrato con el pago de salarios hasta que se hagan efectivas las condenas impuestas; costas y agencias en derecho.
  
- 2.** Como sustento de sus pretensiones manifiesta que laboró con la demandada desde el 26 de septiembre de 1985 hasta el 21 de febrero de 2017 como supervisor de terminación, clasificación y empaque; que cumplió jornadas extensas de trabajo, como se puede ver en el acápite respectivo del reglamento interno de trabajo; que por su responsabilidad y compromiso fue ascendido hasta llegar a los cargos

de supervisor de compactos PVC e inyectores PVC, auditor interno, jefe de brigadas e integrante del COPASO, sin la correspondiente remuneración; que renunció a los últimos tres cargos el 2 de marzo de 2016, decisión que no mereció ninguna respuesta de la empresa; que su contrato de trabajo terminó sin justa causa y de manera unilateral, sin autorización del Ministerio del Trabajo; renunció de forma irrevocable por sentirse acosado por el señor Rodrigo Rojas; la empresa le aceptó la renuncia a pesar de encontrarse enfermo, discapacitado e incapacitado; su derecho al trabajo fue vulnerado por no reubicarlo laboralmente y por obligarlo a dimitir. La demanda fue presentada el 28 de octubre de 2019.

- 3.** El juzgado de conocimiento, si bien inicialmente devolvió la demanda para que fuera subsanada, después la admitió por medio de auto de 19 de noviembre siguiente.
- 4.** La accionada contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda; solo aceptó el cargo desempeñado, negó el acoso y las persecuciones, así como que se presionara al actor para que dimitiera. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, compensación, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, innominada.
- 5.** La Juez Segunda Civil del Circuito de Soacha, Cundinamarca, en sentencia proferida el 10 de septiembre de 2020 denegó las pretensiones de la demanda. Consideró que el contrato fue terminado de manera voluntaria por el actor el 21 de febrero de 2017, y ante esta circunstancia no se requería la autorización del Ministerio del Trabajo; durante su permanencia con la empresa renunció en varias oportunidades. Que el demandante no puso en conocimiento del comité de convivencia el acoso y la coacción de que supuestamente fue objeto, a pesar de formar parte de algunos de los organismos que funcionaban en la empresa, omisión que justificó en que como su caso era personal él sabía lo que iba a pasar; que las funciones de aquel comité estaban descritas en el reglamento interno de trabajo, que aportó con la demanda. Que según los declarantes Rojas y Mosquera, el actor era muy proactivo, y que si bien con la llegada del ingeniero Ruggiero hubo unos cambios, estos eran normales, la presión la sintieron todos los

trabajadores, no era individual sino general. La juez no encontró prueba del acoso, y precisó que las actividades adicionales que el actor desempeñó eran voluntarias y las reuniones se hacían dentro del horario de trabajo. En fin, concluyó que la terminación del contrato no era imputable a la empresa.

6. Inconforme con lo decidido, el **demandante** apeló planteando en líneas generales que el actor fue objeto de múltiples presiones que lo llevaron a presentar la renuncia provocada como lo demuestran las pruebas. Que el trabajador fue recargado de funciones durante 15 años, que renunció a algunas de esas funciones, y la empresa no se la ha aceptado. Que el contrato terminó sin justa causa y sin autorización del Mintrabajo; que la empresa le aceptó la renuncia estando el trabajador en tratamiento médico e incapacitado. Que el trabajador no fue reubicado sino forzado a dimitir. Que no deben imponerse costas porque la parte no ha actuado con temeridad.
7. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitieron los recursos de apelación mediante auto del 23 de septiembre de 2020.
8. Luego, con auto del 30 de septiembre de 2020 se corrió traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos.
9. El demandante, en resumen, cuestiona que el fallo no haya dicho nada sobre la incapacidad que atravesaba el actor al momento de aceptarle la renuncia. También omitió pronunciamiento sobre la estabilidad reforzada, toda vez que el trabajador venía siendo sometido a tratamiento médico por enfermedad adquirida en el servicio; no se indagó en su historia clínica, en la que consta su primera consulta por psiquiatría de fecha 25 de agosto de 2015. Esa estabilidad se define como el derecho que tiene todo trabajador de no ser despedido en razón de una situación de vulnerabilidad física, síquica o sensorial, que impida ser despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo. Que no deja de ser dicente que un trabajador con más de 30 años de antigüedad, renuncie de la noche a la mañana, sin que se analicen las circunstancias que lo obligaron a tomar esa determinación.

Por su parte, la demandada, en síntesis, pide se confirme la sentencia por cuanto el análisis del juzgado se atiene a la realidad probatoria y jurídica y a los lineamientos de las altas Cortes. Que el demandante no logró demostrar el acoso ni el despido indirecto, ni puso en conocimiento del comité de convivencia el acoso que alega. Sobre la falta de remuneración en el cargo de delegado del COPASO, y la presión que implicaba esa función, manifiesta que quedó demostrado que fue elegido por sus compañeros, y que por su renuncia al mismo no fue objeto de represalias; esa labor era libre y no remunerada. Llama la atención en que el recurso no se refiere al asunto de la presunta estabilidad reforzada, y por ello no puede ser materia de pronunciamiento del Tribunal, aparte de que no hay lugar a esta protección cuando es el trabajador el que renuncia.

### **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 al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, 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.

Aunque el recurrente no es muy riguroso en la sustentación, entiende la Sala que los problemas jurídicos que plantea, y que deben resolverse, son los siguientes: dilucidar si el demandante fue presionado, coaccionado o acosado para presentar renuncia; si el contrato terminó con justa causa y de manera unilateral, sin autorización del Ministerio del Trabajo; si el hecho de que el trabajador estuviera incapacitado y en tratamiento médico, impedía a la empresa la aceptación de la renuncia; y si es viable la condenas en costas.

Es preciso puntualizar, de manera preliminar, que si bien el apoderado de la demandada en sus alegatos plantea que el tema de la estabilidad laboral reforzada no fue incluido en la apelación, el Tribunal no está de acuerdo con esta apreciación, por cuanto el recurrente manifiesta en su recurso que el trabajador estaba en tratamiento médico e incapacitado y si bien no utilizó de manera expresa la locución que menciona el opositor,

es palmario que se refería a la protección reforzada a que se refiere la Ley 361 de 1997.

De otro lado, es pertinente aclarar que, si bien el demandante se refiere a modos excluyentes de terminación del contrato de trabajo, pues en unos casos habla de renuncia forzada y en otros de terminación unilateral y sin justa causa, se estudiará la cuestión desde cada uno de esos ángulos, en lo posible.

De manera que se analizará inicialmente lo concerniente a la dimisión del demandante, sobre lo cual no hay ninguna discusión pues este acepta que fue él quien tomó la iniciativa para terminar el contrato de trabajo que lo unía con la demandada, y que descarta que hubiese sido despedido unilateralmente por el empleador.

En efecto, a folio 113 obra carta de renuncia del trabajador de fecha 21 de febrero de 2017, cuyo tenor es el siguiente:

*"Debido a la persecución y presión laboral ejercida por el señor Rodrigo Rojas en el área de trabajo donde me desempeño, quien es conocedor de mis inconvenientes de salud y para que esta no sea más afectada me veo en la necesidad de presentar mi renuncia irrevocable a partir de este momento."*

Carta que fue respondida por la empresa el día siguiente, manifestándole que, sin aceptar los hechos invocados y entendiendo que su voluntad es terminar unilateralmente el contrato de trabajo, la acepta.

La situación así planteada puede ser analizada desde diferentes enfoques: es dable entender que se trata de una decisión del trabajador imputable a la empresa, lo que se conoce como "*despido indirecto*", y se encuentra prevista en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; también es dable asumir que se trata de una renuncia provocada por acoso laboral, tal como lo prevé el artículo 10 numeral 2 de la Ley 1010 de 2006, o viciada por cuanto fue fruto de la presión o de un ambiente de trabajo enrarecido.

En todo caso, en cualquiera de esas hipótesis debe tenerse en cuenta lo previsto en el párrafo de la norma antes citada, en el sentido de que solamente hay lugar a considerar las razones expuestas por la parte que

termina el contrato en el momento de la extinción, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales o motivos distintos, sin que los jueces puedan apartarse de ese marco y establecer razones diferentes de las explícitamente invocadas.

Para estudiar la cuestión, se examinará las declaraciones de las partes, los testimonios de Luís Hernán Cajamarca, Obdulio Gaviria Luna, Tiberio Mosquera Benítez y Rodrigo Rojas, este último decretado de oficio por el juzgado. Así mismo se analizará la abundante prueba documental.

Del interrogatorio de parte del demandante se extrae que empezó a laborar con la demandada desde que tenía 19 años de edad, como operario; que al principio se retiró luego fue contratado de nuevo y que siempre quiso ser de la parte administrativa y muy pronto lo logró ya que fue ascendido a supervisor, después los últimos dos años fue designado como jefe de departamento, pero no mejoró su salario ni su situación económica. Explica que, además de esa labor, le dieron tareas como integrante del COPASO, brigadista, y, luego de haber recibido capacitación, como auditor interno, o sea que además de su trabajo en producción tenía esos tres roles; que la jornada era de 12 horas, mediante turnos rotativos; sus turnos eran casi siempre de día, porque la empresa prefería que laborara en esa jornada pues era pilas, pero a veces hacía turnos en la noche. Que su último jefe fue el ingeniero Rodrigo Rojas. Que su salud se empezó a deteriorar desde que ingresó un ingeniero que venía del Brasil y que impuso un ritmo de trabajo intenso, que le impuso unas tareas además de las de producción y le puso más trabajo adicional a las cargas que ya tenía; que se empezó a enfermar porque la sobrecarga era alta, lo mismo que la presión; que él mismo se decía que tenía que aguantar, pero su cabeza no soportaba; alcanzó a estar dos años en el cambio de administración; decían que las personas antiguas tenían que salir; y cuando Rodrigo Rojas llegó empiezo a sentir más presión, me desesperé tanto que los compañeros se dieron cuenta que ya no podía más, incluso llegó a pensar en quitarse la vida; que su situación se la planteó a su jefe Roggiero y este le sugirió que renunciara a esos cargos o roles y así lo hizo, pero el jefe de personal lo disuadió con el argumento de que él era el que sabía, por lo que le tocó seguir; se refiere a casos de otros trabajadores y cita uno que por no aceptar las designaciones de la empresa, le fue cancelado el contrato después de muchos años de

servicio; que le decían firme aquí y tenía que agachar la cabeza para seguir con su trabajo. Que cuando lo empezaron a incapacitar, las incapacidades se las entregaba a Roggiero, quien todavía estaba de jefe, y le decía que tenía que definirse entre el trabajo o el retiro. Que después de una incapacidad, su jefe le dijo que tenía que irse para un departamento que se llamaba inyectores, para el cual nadie quiso irse cuando lo ofrecieron por cuanto su maquinaria era vieja, los materiales no son estables, con muchos problemas y personal antiguo y sindicalizado, que es intocable. Le dijo que se fuera para allá, iba a ser jefe, con dos supervisores; aceptó para que no lo echaran. Que a Roggiero lo sacaron y llegó Rodrigo Rojas, quien subió la presión, lo desesperó hasta verse obligado a renunciar; que empezó a sufrir de dolor de cabeza, sudoración, falta de sueño y pérdida de peso. Que las nuevas funciones lo reventaron y también incidió en su malestar el cambio de jefes. Que cuando iban a terminar las incapacidades, contaba cada día porque le tocaba regresar allá y escuchar las recriminaciones sobre el estado de archivo, las órdenes de producción, y el trato era tremendo y le producía desespero, porque le decían que no era capaz e iban a hablar con el jefe de personal. Cuando me mandaron para inyectores fue para reventarme, con la misión de que renunciara. Tuvo cuatro incapacidades de diferente duración de 8, 15, 20 días, se presentaba a urgencias de la clínica de la Paz; que cuando llamaba a Roggiero para decirle que lo habían incapacitado, se quedaba callado y desesperado porque le tocaba asumir parte de las funciones que él hacía. Que se la pasaba llorando y con fuerte sudoración. La última incapacidad terminaba el 21 de febrero de 2017, sabía que le tocaba volver y dijo no aguanto más, sabía a la presión que iba, fue cuando se vio en la obligación de renunciar. Que cuando trataba de esquivar reuniones del COPASO lo llamaban, le decían lo están esperando y le tocaba ir. Que su enfermedad fue calificada como común. Que no puso en conocimiento del comité de convivencia su situación porque él sabía cómo se manejaban las cosas allá y eso era tiempo perdido. A la pregunta de si después de presentada la renuncia la empresa no se la hubiera aceptado, habría seguido trabajando, CONTESTÓ: No, doctor, porque yo estoy desesperado de estar allá, mi renuncia era irrevocable. Que el ingeniero Rodrigo Rojas le decía que si no podía solucionar sus problemas, podían hablar con el jefe de personal. Que en inyectores las exigencias eran mayores, tenía personal a cargo, no tenía conocimiento de sus funciones, y para eso la empresa lo mandó allá, para

obligarlo a renunciar. Presentó su carta de renuncia porque ya no aguantaba más. Fueron Roggiero y Rojas quienes lo llevaron a la situación que vivió. Al momento de la renuncia se encontraba en tratamiento psiquiátrico, sigue igual; *“yo presenté mi renuncia presionado”*; *“sigo mal, un día duermo y otro no”*.

El testigo **Luis Hernán Cajamarca**, cuñado del demandante, manifiesta que este le comentaba sobre la presión que ejercían los jefes en la empresa y el trato que le daban, aunque nunca estuvo allá, ni conoce a los superiores ni a sus compañeros. Habla de que hubo cambios en 2015, 2016 y veía al actor cada vez más desesperado, en tratamiento psiquiátrico en una clínica, pero nunca lo acompañó a ese sitio; enfermedad que adquirió en la empresa; que tuvo varias incapacidades larguitas, de 10 o 15 días, nunca las vio, pero el actor o la esposa le decían; que pedía permiso para ir a las consultas. Que nunca hubo contrato indefinido, era contratos por poco tiempo y eso era una forma de presión. Que el actor también le comentó que laboraba horas extras.

**Obdulio Gavidia Luna**, fue jefe del actor mucho tiempo; recuerda que este entró como en 1989 en el cargo de operario y como a los seis años lo ascendieron a supervisor, donde estuvo hasta el 2000, después fue nombrado jefe de departamento. Dice el testigo que laboró en la empresa hasta el 22 de diciembre de 2015, califica al actor como buen trabajador, y reafirma que actuó como auditor de calidad, miembro del COPASO y brigadista, pero aclara que esto era elección personal, por su calidad de supervisor debía participar. Expresa que sentía que el trabajador fue acosado, sobre todo cuando fue trasladado a inyectores, lo que sucedió un año o año y medio antes de que el testigo saliera de la empresa; lo afectó el cambio y se sentía agobiado, porque decía que lo habían trasladado sin su consentimiento a un departamento donde había gente del sindicato; no sabe si sus problemas personales propiciaron ese traslado; nunca vio un trato diferente; que estando en la empresa, supo que lo habían incapacitado por tensión nerviosa; que tenían las mismas funciones y presión normal, era igual para todo el mundo; con la llegada de Roggiero Benvenuto, quien era autoritario, no permitía participación, la presión era fuerte, cuando pedían permisos había cierto problema; que el actor tuvo dos incapacidades y que en 2015 el actor fue afectado por enfermedades psiquiátricas; que Roggiero reemplazó a Jaime Castell, con

quien había mucha armonía pero se retiró. Aclaró que las plantas de cauchos y de inyectores son diferentes, quedan como a 100 metros de distancia; aclara el testigo que todo el tiempo trabajó en cauchos; que nunca presenció que el actor pidiera permiso; que la empresa informó que en caso de acoso podían interponer queja; que alguna vez el actor le comentó que iba a renunciar del COPASO pero "nosotros", dijo, lo persuadimos de que no lo hiciera. Afirma el testigo que el también participó como auditor y esta actividad era diferente a la de supervisor.

**Tiberio Mosquera Benítez** fue compañero de trabajo, desde marzo de 1996 hasta marzo de 2017, se desempeñó como operario calificado en la planta de caucho y productos terminados; el actor, como supervisor era su superior, y lo califica también como muy dedicado al trabajo, muy profesional y por eso le asignaban muchas tareas adicionales a la supervisión del grupo, en lo que coincide con lo dicho por el actor y los otros testigos sobre esos quehaceres; aclara que la auditoría que el actor realizaba no estaba dentro de las funciones de la supervisión. Que lo llamaban para que colaborara en varias actividades. Que lo llevaron a otra sección, y suponían que era para reventarlo, porque él no sabía mucho del nuevo cargo y allí reventaban a todo mundo. Cuando estaba Jaime Castro (esto es lo que se escucha, pero se supone que se refiere a Jaime Castell, que menciona el testigo Gaviria al identificar al jefe anterior) el actor no formaba parte del COPASO ni era brigadista; cuando llega el ingeniero Roggiero le piden al actor mayor colaboración. Que el actor se retiró unos meses antes que él. Y notó que últimamente empezó a sentirse mal de salud por tanta sobrecarga. Roggiero llegó con política diferente, aumentó la producción, pero a costa de despidos. Afirma que el actor adquirió la depresión y la ansiedad en Stanton, porque lo conoce de toda la vida y antes era una persona normal; el día que renunció estaba incapacitado. Dice el actor que trabajaba en la planta de caucho, departamento TSE, la planta de inyectores quedaba como a 20 metros, pero a menudo pasaban entre una y otra sección; que inicialmente el actor tenía 30 personas a cargo, y en inyectores como 30 o 35. Que oía en los pasillos que al demandante lo tenían vuelto nada. Que en la planta de caucho Roggiero lo insultaba y gritaba; que cuando las quejas de los tratos eran contra los jefes, eso no resultaba; que no vio incapacidades.

**Rodrigo Rojas Rodríguez** relata ser director de producción de la demandada. Conoce al actor desde 2010; se desempeñaba como ingeniero cuando lo conoció; trabajó en caucho inicialmente y el testigo lo hacía en otra parte; después fue su jefe. No puede decir si Roggiero ejercía presión sobre el actor, pero agrega que era respetuoso. Las funciones de Edilson eran velar por la producción, coordinar el grupo de trabajo. Que la empresa no obliga pertenecer a las brigadas ni al COPASO, del cual incluso hizo parte en una ocasión. Que sus funciones eran las mismas de los demás supervisores; manejaba el área más pequeña de la empresa; antes del traslado tenía más personal a cargo, era más pesado; Roggiero manejaba las dos plantas. Le dijo que quería retirarse del grupo de auditores y se le aceptó la renuncia; también se le aceptó en el COPASO; que en todo caso esas actividades no interferían en sus labores ordinarias, pues las reuniones eran una vez al mes; lo califica como muy trabajador y dedicado a su trabajo. El testigo considera que las labores de auditoría tienen que ver con las de supervisión. Que nunca se niegan los permisos, desconocía que el actor estuviera en tratamiento psiquiátrico, nunca le sugirió que renunciara y no sabe si interpuso queja por acoso laboral; que en la compañía había un comité de convivencia y se informó a los trabajadores sobre su existencia y sus funciones, que nunca se enteró que se tomaran represalias contra un quejoso. Que sabía que una de sus niñas tenía problemas, que le dio permisos al actor; manifiesta que entre una planta y la otra hay una distancia de 80, 100 metros, son independientes, y un trabajador de una no tiene razones para ir a la otra.

El representante legal de la demandada manifestó que el actor cumplía las exigencias para desempeñar el cargo de supervisor de producción, la jornada era de 8 a.m. a 6 p.m.; que el demandante nunca comunicó que fuera objeto de acoso laboral, a pesar de que existe comité de convivencia; que reportó incapacidades pero no sabían la causa; que conoció a Roggiero Benvenuto, cuyo ingreso no implicó cambio de políticas, contra quien no recibió ninguna queja, y sabe que fue jefe directo de Edilson; que la empresa no obliga a ser brigadista, es voluntario, es como un privilegio; no indujo al actor a presentar su renuncia; que en alguna ocasión se comentó que el demandante tenía problemas personales, razón por la cual fue cambiado a la sección de inyectoras, por recomendación de Roggiero, donde iba a tener menos personas a cargo, ya que en uno tenía 24 personas y en otro 12; que

nunca recibió recomendaciones de la ARL o de la EPS. Que ningún trabajador bajo la dirección del actor, se quejó de este. Que no pidió permiso al Ministerio del Trabajo, por cuanto el retiro fue voluntario y no sabía de limitaciones del actor; que no conoce de renunciaciones del demandante en cargos auxiliares, ni le consta de permisos para su tratamiento; que el día que presentó renuncia, se acababa la incapacidad.

Analizadas las pruebas en su conjunto, considera el Tribunal que no aparece demostrado con contundencia que la renuncia del actor haya sido propiciada por coacción, presión o coerción de la empresa, ni por malos tratos de esta o persecución de sus jefes, o por sobrecarga de trabajo, como afirma el actor tanto en la comunicación de terminación del contrato como en su interrogatorio de parte. Es cierto que algunos testigos se refieren a que recibían presión por parte del ingeniero Roggiero, quien llegó con nuevas políticas a la empresa; en particular el declarante Mosquera se refiere a que el citado ingeniero gritaba e insultaba al actor, pero no detalló en qué consistió cada una de esas conductas ni la frecuencia con que se presentaban. En todo caso, interesa destacar que el actor no señala en la carta de dimisión que su decisión obedeciera a malos tratos o presión de Ruggiero sino de Rodrigo Rojas, mas ninguno de los testigos ratifica o se refiere a esta particular y concreta circunstancia, pues nadie menciona a esta persona. Y si bien el actor en una parte de su interrogatorio manifiesta que fueron Roggiero y Rojas quienes lo llevaron a la situación que vivió, en la carta de terminación del contrato o renuncia no menciona al primero, de lo que se colige que este no tuvo incidencia en su dimisión, aparte de que de su propia declaración se desprende que para la fecha de su retiro ya dicha persona no laboraba en la empresa, lo que remarca, más aun, esa falta de incidencia en el retiro.

Tampoco vislumbra la Sala que la empresa a través de alguno de sus representantes haya insinuado al actor que presentara su renuncia, pues las afirmaciones en tal sentido provienen del propio interesado y en todo caso son tan genéricas que no permiten arribar a esa conclusión, aparte de que esto no se mencionó así en la carta respectiva. En efecto, el demandante manifiesta que su jefe le decía que tenía que definirse entre el trabajo y su enfermedad, y que si no podía resolver la situación hablaban con el jefe de personal, pero de esas expresiones no es dable

inferir que le insinuaran la renuncia, a lo que se suma que las restantes pruebas no se refieren a este aspecto. Es pertinente señalar que las manifestaciones de uno de los sujetos procesales en su propio favor sobre determinado hecho, no tiene la categoría de prueba judicial ni obligan a tener esa aserción como cierta, pues de ser así sobraría todo el andamiaje probatorio y bastaría la versión de una de las partes para tener como verdaderos los hechos en que funda su pretensión, amén de que en el ordenamiento procesal laboral colombiano no existe una norma que imponga una presunción de veracidad con respecto de los hechos que narre el trabajador.

Otra tesis que se sostuvo en el proceso es que el actor se vio precisado a dimitir por el sobrecargo de trabajo, ya que además de la labor de supervisión le adicionaron algunos roles como auditor interno, brigadista y miembro del COPASO. Tal aspecto, sin embargo, tampoco lo encuentra acreditado el Tribunal. Las pruebas muestran que las tareas de brigadista y de integrante del COPASO no exigían una dedicación permanente sino esporádica y no aparece que hayan sido impuestas por la empresa sino aceptadas por el trabajador, lo que queda claro cuando se establece con las pruebas obrantes en el expediente, que fue elegido como representante de los trabajadores, sin contar que por participar en ese comité se le reconocían cuatro horas semanales. El propio demandante dice que había temporadas de auditoría, de donde se colige que tampoco era una actividad permanente. Los testigos Rodrigo Rojas y Obdulio Gaviria así lo ratifican en relación con las primeras actividades antes reseñadas. Este último explica que en una ocasión disuadieron al actor de que renunciara al comité, dando a entender que se refería a sus compañeros, lo que desmiente que haya sido la empresa la que lo conminara a seguir. Incluso el mismo actor manifiesta en su interrogatorio de parte que su jefe le sugirió que renunciara a esos roles, y él procedió a hacerlo, y así consta en la carta visible a folio 88; y aunque manifiesta que la empresa no se pronunció al respecto, el testigo Rojas expresa que sí se hizo efectiva, a lo que la Sala le otorga credibilidad, pues no aparece mencionado como partícipe en las actas de ese comité allegadas al proceso. De igual forma, entiende la Sala que la labor de auditor interno no se la asignaron exclusivamente al demandante, sino que otros supervisores la cumplían, como se desprende del testimonio de Obdulio Gaviria, quien acepta que también realizaba esta función. De otro lado,

el actor reconoce que fue trasladado de la planta de cauchos a la de inyectoras, y el testigo Rojas explica que en esta sección tenía menos personal a cargo, de modo que ese traslado antes que recargar de trabajo al actor, buscaba justamente aliviarlo en este aspecto. Vale la pena advertir que según lo reconoce el actor en su interrogatorio de parte fue su jefe quien le sugirió que se fuera para allá y que iba a seguir siendo jefe, manejaba el departamento y tenía dos supervisores a cargo. El representante legal de la demandada manifiesta que el traslado se hizo por solicitud de Roggiero, y en este punto es de interés resaltar que no resulta creíble que este mismo jefe, que se interesó por aliviarle la situación al trabajador, haya podido incurrir en actos de maltrato y de acoso que se le endilgan, a lo que se agrega que el testigo Rojas manifiesta que el Roggiero era respetuoso, y aunque el declarante Gaviria dice que era autoritario y no era muy dado a escuchar opiniones, de esas manifestaciones, aun aceptando que era cierto, no puede colegirse que maltratara, persiguiera o acosara al trabajador, quien incluso en el documento de folio 122 expresa que este jefe le recomendaba buscar ayuda profesional y lo animaba a hacerlo y al comienzo no le ponía problema por los permisos pero últimamente no le gustaba para nada, sin que llegara a afirmar que no se los concediera; mas de todas formas el perfil que dibuja el propio actor de Roggiero no encaja en el prototipo del jefe acosador, maltratador o perseguidor, que trata de retratar uno de los testigos. Adicionalmente el declarante Gaviria afirma que la presión era general pero no vio que se enfocara específicamente en el demandante.

Llegados a este punto, interesa analizar si el traslado mencionado se hizo con el propósito de "reventar" al trabajador, como este lo manifiesta y lo repiten los testigos, en especial Mosquera Benítez; y obligarlo a renunciar. Debe puntualizarse que este traslado debió darse entre los meses de junio y diciembre del año 2014, por cuanto el testigo Gaviria dijo que se produjo un año o año y medio antes de su retiro, y en otra respuesta expresa que estuvo en la empresa hasta el 22 de diciembre de 2015. De otro lado, el demandante en una carta que envió a la psicóloga Ivon González (folios 116 y ss) manifiesta que en el nuevo cargo inició el 18 de noviembre de 2015. Se destaca que en el documento de folio 153 se señala que el diagnóstico de las enfermedades que padecía el trabajador, fue en marzo de 2015; es decir mucho antes de su traslado, y que desde agosto de 2015 depende de medicamentos psiquiátricos, como dice en uno de los

recursos que interpuso. Incluso en uno de esos documentos el actor reconoce que el trastorno depresivo se presentó después de nueve años de su ingreso a la empresa (folio 133), y en varios documentos se habla de cuadro depresivo de 10 años (folios 99/100). De manera que los referidos trastornos no pueden achacarse al cambio de puesto, máxime si se tiene en cuenta que precisamente la empresa lo ubicó en una posición en que tenía menos personas a cargo, para mitigar la presión, sin que el hecho de que no tuviera experiencia en ese cargo le produjera el cuadro clínico que se percibe en el último tramo de la relación laboral, por cuanto todos los declarantes coinciden en su gran capacidad de trabajo y de adaptación. Nótese que al expediente no se allegaron constancia de amonestaciones, recriminaciones o sanciones durante el tiempo en que el demandante ocupó dicho cargo. Pero en especial, el elemento probatorio primordial que permite a la Sala descartar el cambio de puesto como desencadenante de la crisis del actor o que haya sido enviado allá para "reventarlo", es el resultado de los dictámenes obrantes en el expediente, tanto del comité interdisciplinario como las juntas de calificación, que concluyeron que no había un nexo causal entre el trabajo y su crisis y que por lo tanto el origen de la enfermedad era común. Estos informes, cabe agregar, no encontraron factores determinantes de acoso o presión intralaboral. Cabe también anotar que en el documento señalado antes, el actor indica que la renuncia le fue insinuada por los médicos, lo que descarta que se haya debido a malos tratos, persecución, o sugerencia de sus jefes, o sobrecarga de trabajo.

No puede pasarse por alto que el actor atribuye su situación a un conjunto de factores como el cambio de jefes (folio 93), los malos tratos, el sobrecargo de trabajo, traslado a otro puesto, coacción, insinuación de renuncia, presión, etc, pero muchos de estos no fueron acreditados, como ya se vio, y en cuanto al cambio de jefes hay que decir que no se trata de un comportamiento reprochable del empleador, ni su ocurrencia puede dar lugar a declarar un despido indirecto por cuanto obviamente forma parte de sus potestades, y el hecho de que ello afecte el ánimo de algunos trabajadores o les cause disgusto, o los lleve a retirarse de la empresa, no puede ser motivo para concluir que se trató de un despido indirecto o de una renuncia provocada o presionada. Pero es que además en la carta de folio 116 y siguientes, al referirse a sus relaciones con los compañeros y jefes manifestó el actor que con los primeros estima que eran buenas y

con los segundos dijo que no dejan de presentarse roces, pero por la madurez son superados, por lo que consideró que eran buenas. En cuanto a las afirmaciones del testigo Gaviria en el sentido de que el siente que el actor fue acosado, debe decirse que se trata de meras apreciaciones subjetivas, pues no ilustra los hechos que hubiese percibido y que refrenden esos malos tratos o coacción, tan es así que no hace ninguna alusión a Rodrigo Rojas, que fue el jefe al que se refirió el actor como provocante de su retiro. El mismo testigo dice que vio al actor agobiado con el traslado, y este a su turno expresa que no fue consultado al respecto sino que se lo impusieron, pero a juicio del Tribunal tal decisión forma parte del *jus variandi* y no se demostró que se hubiese afectado la dignidad ni las condiciones de trabajo del empleado, máxime si se tiene en cuenta que ese movimiento tuvo como objeto aflojar un poco la presión que sentía el trabajador por la carga de trabajo que tenía en su anterior cargo. Incluso en un aparte de la carta firmada por el actor obrante a folio 116 y ss manifiesta que en muchas ocasiones siente que se maneja más presión y estrés que en el departamento anterior, lo que denota que en verdad la idea con el traslado era que las exigencias fueran menores y que en ocasiones el actor sentía lo contrario.

No puede desconocerse que entre finales de 2016 y los primeros meses de 2017 la situación del actor se agravó, pero lo que interesa destacar es que no se demostró de manera fehaciente que esa exacerbación se haya originado en conductas indebidas de la empresa o de sus representantes, pues aunque así lo dice en las diferentes consultas que obran en la historia médica, las pruebas que antes se han mencionado, sobre todo los dictámenes de las juntas de calificación de invalidez, lo desvirtúan, ya que incluso al analizar la matriz de toma de decisiones, se advierte que allí ubican la crisis del trabajador en las vulnerabilidades individuales y bajo nivel de satisfacción con el trabajo; incluso el trabajador en varios documentos manifiesta su insatisfacción con el salario devengado y en otra ocasión deja entrever frustración de sus expectativas laborales. No puede pasarse por alto que las constancias de consulta médicas posteriores a la terminación del contrato de trabajo muestran que su cuadro clínico continuo; es más el demandante en el interrogatorio de parte reconoció que seguía mal "*un día duermo el otro no; no tengo paz*".

Por otra parte, cabe destacar que el tratamiento de la empresa hacía el actor antes que revelar un trato hostil o discriminatorio, más bien denota consideración y respeto, toda vez que anualmente le reajustaba su salario, le hacía reconocimientos por antigüedad o por buen desempeño, hizo un pacto con el trabajador para rebajar en una oportunidad la jornada de trabajo, y le concedió en varias oportunidades licencias no remuneradas.

Por consiguiente, no encuentra el Tribunal que la renuncia del trabajador haya sido presionada por el empleador, o fruto de un trato indigno de parte de este, o de sobrecargas laborales; por lo tanto, en este aspecto se confirmará la sentencia del juzgado.

Debe destacarse que, a juicio del Tribunal, en el sub lite no resultan aplicables los criterios expuestos en la sentencia de la Sala de Casación Laboral de 17 de julio de 2019, expediente 3181, radicado 59.563, porque mientras en esta la discusión procesal discurrió sobre los trastornos mentales que sufrió la demandante y que influyeron en la renuncia que presentó, y así se planteó desde la demanda, en este caso no se ha mencionado que el actor sufriera ese mismo tipo de trastornos, ni que la renuncia se hubiese debido a los mismos, sin que sea de recibo que los jueces puedan introducir a última hora hechos que no fueron debatidos ni considerados a lo largo del proceso, siendo claro que si el actor no lo planteó es porque no se consideraba en ese estado al momento de presentar la dimisión.

Pasando a otro tema, para la Sala es claro que el actor se encontraba en situación de protección laboral reforzada por temas de salud al momento de presentar su renuncia, de acuerdo con lo previsto en la Ley 361 de 1997; así se desprende del solo hecho de que las últimas semanas de vigencia del contrato laboral estuvo incapacitado, incluso la última incapacidad vencía el día que renunció. Sin embargo, esa circunstancia, en ningún momento obligaba al empleador negarse a aceptarla, o solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para dar fin a la relación.

Sobre esto interesa señalar que la Corte Constitucional dijo en sentencia T-457 de 2010:

*“De lo anterior surge que, en el campo de la estabilidad laboral reforzada es constitucionalmente aceptable la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador renuncia a su empleo, siempre que la dimisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos...”*

*Sin embargo, de lo expuesto también surge que, a pesar de la renuncia del trabajador como modo de terminar el contrato de trabajo, el asunto puede ser conocido por el juez constitucional cuando la persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, demuestre en sede constitucional –adicionalmente de los presupuestos estudiados anteriormente-, los elementos probatorios que evidencien que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, -es decir, que se produjo un despido indirecto- le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección”.*

Posición que había sido expuesta y reiterada en otros pronunciamientos, como la T- 1099 de 2007, T 381 de 2006 y T 199 de 2015, entre otras, y de las que se destaca la renuncia del trabajador como modo legal de terminación del contrato.

En idéntico sentido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dino en sentencia SL 1451 DE 2018 *“...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...”*

De modo que en estos casos es viable la terminación del contrato, sin que sea necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, como plantea el recurrente.

Pero es que además de lo anterior hay un elemento que persuade al Tribunal de que en este caso no hay lugar a declarar la ineficacia de la terminación del contrato, consistente en que el actor al absolver el interrogatorio de parte manifestó que su renuncia era irrevocable y que por tal razón si la empresa no se la hubiese aceptado de ningún modo habría perseverado en la relación. Pero es que obsérvese que el actor llevaba varias semanas sin comparecer a la empresa, de modo que no pudo esta haber incidido en su presentación, a lo que se suma que el

actor en la carta que envió a la psicóloga manifiesta que los médicos le aconsejaron renunciar, y en las últimas consultas médicas anteriores a la dimisión este manifiesta a los galenos su intención de renunciar, de donde se colige que se trató de un acto meditado y conscientemente planeado.

Es menester reiterar que el actor podía estar inconforme con algunas políticas de la empresa, incluso habla de reconocimientos salariales inferiores a las exigencias laborales, e insinúa otras frustraciones, y esto pudo llevarlo a no querer persistir en la relación, incluso estos aspectos se mencionan en el dictamen de la junta nacional de calificación de invalidez, pero en modo alguno esta circunstancia puede llevar a concluir que la terminación se debió a coacción, hostilidad o presión de la empresa. Reitérese además que el actor durante su larga relación con la empresa había renunciado en otras ocasiones, como se desprende de su hoja de vida, y había disfrutado de licencias no remuneradas.

Ahora, si bien la renuncia fue motivada, lo que puede poner en entredicho su espontaneidad, debe decirse que no aparece demostrado que los motivos invocados hayan sucedido en realidad.

En cuanto a la condena en costas que rebate el actor, debe decirse que el artículo 365 del CGP dispone que se impondrán a la parte vencida en el proceso, sin que haya lugar a examinar si dicha parte actuó o no con temeridad. En consecuencia, se dejará indemne este aspecto de la sentencia.

De suerte que el Tribunal no encuentra razones para revocar la sentencia apelada.

Así quedan resueltos todos los puntos de apelación.

Costas en esta instancia, a cargo del demandante por perder 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 del 10 de septiembre de 2020 proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha, dentro del proceso ordinario laboral de HEDILSON BELTRAN RISCANEVO contra STANTON S.A.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia, a cargo del demandante; por agencias en derecho se fija el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

**LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS POR EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,**



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria