



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25183 31 03 001 2019 00187 01

Luz Adriana Mesa Contreras vs. Troutco SAS.

Bogotá D. C., tres (03) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Atendiendo lo ordenado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia del 31 de mayo de 2021, dentro del término concedido, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, proceder a dar cumplimiento íntegro a la sentencia STL2788-2021 del 10 de marzo de 2021, en el marco del recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 31 de agosto de 2020 por el Juzgado Único Civil del Circuito de Chocontá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Luz Adriana Mesa Contreras** contra **Troutco SA**.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Luz Adriana Mesa Contreras, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad Troutco SAS., con el fin de que se declare que esta entidad la «*presionó y acosó laboralmente*» y, por ende, la renuncia presentada el 10 de agosto de 2018 es ineficaz. Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la pasiva al reintegro al cargo que ocupaba o a otro similar, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y los aportes a seguridad social, la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 «*por haber sido despedida (...) con limitaciones de salud*», y lo *ultra y extra petita*.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que después de practicarse el examen médico de ingreso en el que se plasmó *«sin limitaciones o restricciones para el cargo de: MANIPULADOR DE ALIMENTOS»*, comenzó a prestar servicios personales como 'Operario de Planta', a cambio de un salario mínimo legal vigente mensual, en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la entidad demandada el 28 de enero de 2014.

Indicó que fue operada en varias ocasiones, entre ellas, *«de dedo en gatillo mano izquierda y túnel carpiano»* el 14 de mayo de 2015, *«de liberación o descompresión mano derecha con neurolisis»* el 28 de septiembre siguiente y de *«hernorrafia umbilical»* en el mes de julio de 2016, y que a partir de este año empezó a sufrir de *«espolón calcáneo y tendinitis aquiliana»* por lo que los médicos le dieron unas recomendaciones médicas que *«jamás fueron cumplidas por parte de la empresa demandada»*.

Aseveró que, a pesar de su estado de salud, la entidad demandada le limitó los permisos para asistir a citas y controles médicos a los que debía acudir en Tocancipá y en Bogotá, al únicamente concederle permisos de solo medio día y *«si no podía asistir a trabajar el otro medio día la sancionaban»*.

Afirmó que con dictamen No. 3244294 del 22 de mayo de 2017, Famisanar EPS calificó sus patologías de *«G560 Síndrome del túnel carpiano bilateral y M653 dedo en gatillo mano izquierda»* como de origen laboral, y a raíz de esto, le dieron recomendaciones laborales, entre ellas, la de tener pausas activas, uso de medias de comprensión elástica, alternar tareas cada 2 horas, evitar labores de carga física alta, y la de laborar solo 8 horas diarias, pero aun así, y sin *«desconocer que la empresa sí le reconoció (...) las horas extras»* debía desempeñar su cargo de 7 a. m. a 5 p. m., es decir, durante 9 horas diarias y cuando había producción alta de 4 a. m. a 9 p. m., es decir 16 horas de trabajo al día.

Señaló que, además, fue víctima de acoso laboral por parte de Luz Mery Camelo, en su calidad de coordinadora de talento humano, quien *«a diario le decía que ella la veía muy enferma y muy cansada, que mejor le sugería que renunciara al trabajo»*, y ante la negativa a sus permisos para asistir a sus citas y controles médicos y *«ante una nueva sanción de ocho (8) días imputada y ante la presencia de un acoso laboral permanente por parte de*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

la Dra. Luz Mery Camelo M», el 10 de agosto de 2018 se vio obligada a renunciar a su empleo con la siguiente motivación *«quiero pasar mi renuncia a mi cargo de operaria ya que me encuentro enferma de mis manos y me siento acosada laboralmente»*.

Refirió como antecedentes patológicos *«dedo en gatillo mano izquierda primer dedo y neurolisis izquierda (...) cirugía de liberación o descompresión mano derecha con neurolisis (...) HERNORRAFIA UMBILICAL POMERO Y (...) severo bilateral ya intervenido y dedo en gatillo intervenido quirúrgicamente ESPOLÓN CALCANEAL INCIPIENTE CON Rx CONFIRMATORIA (...) TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA – SÍNDROME DE TÚNEL DEL CARPO BILATERAL LEVE ESTADO RESIDUAL DE TUNEL POSOPERATORIO (...)»*

Agregó, finalmente, que, para el momento en que presentó renuncia, estaba bajo la protección a la estabilidad laboral reforzada, porque se encontraba en tratamiento médico y en proceso de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez y que la verdadera razón de su retiro fue *«su disminución en su capacidad laboral, debido a varias enfermedades, razón por la cual la presionaron y acosaron hasta conseguir su renuncia»*.

2. Respuesta de la demanda. La entidad demandada aceptó los hechos relacionados a la suscripción del contrato de trabajo a término indefinido el 28 de enero de 2014, el cargo de 'Operario de Planta', el examen médico de ingreso, las intervenciones quirúrgicas, la calificación del origen de sus patologías por Famisanar EPS, los diagnósticos y recomendaciones médico-laborales, pero aclaró que en ningún momento estas se dejaron de cumplir y respecto de las citas médicas expuso que siempre se dieron los permisos para asistir a ellas, aunque solo *«por el tiempo necesario»*, ya que Tocancipá se encuentra a 40 minutos de Chocontá y, por tanto, no requería de todo el día para ello.

Relató que la demandante siempre se rehusaba a entregar al empleador la respectiva constancia médica que soportara el permiso solicitado, y que su retiro de la entidad fue producto de una renuncia espontánea.

Indicó que la demandante nunca informó ser víctima de acoso laboral por parte de Luz Mery Camelo Molina, o de alguna otra persona, y que si bien se le pagaron las horas extras causadas, no era cierto que debía laborar 9 horas al día, puesto que su horario era de 7 a. m. a 12 m. y de 1 p. m. a 5 p. m.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En su defensa propuso las excepciones de mérito de temeridad y mala fe del demandante (sic), inexistencia de acoso laboral, buena fe de Troutco SAS, inexistencia de despido indirecto, y solicitó que se declarara cualquier hecho que configure una excepción.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Único Civil del Circuito de Chocontá, Cundinamarca, mediante sentencia proferida el 31 de agosto de 2020, absolvió a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra, e impuso costas a la demandante.

Inició el juzgador por referirse a las diferencias que existen entre la renuncia inducida y el despido indirecto, para posteriormente precisar que corresponde a la demandante probar que su empleador sesgó su consentimiento al momento de renunciar. Luego, con fundamento en el numeral 5º del artículo 42 del Código General del Proceso, estudió el problema jurídico desde el punto de vista de ambas figuras, al hacer lectura del hecho 14 de la demanda.

Acudió posteriormente al parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 para referirse a la obligación de la parte que da por terminado el contrato de trabajo de manifestarle a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivos de esa determinación, y calificó la carta de renuncia como abstracta y genérica.

Frente al motivo relacionado con las dolencias de las manos de la demandante, aseveró que esta no era una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Entretanto, para resolver sobre el acoso laboral invocado como razón adicional de la renuncia, citó los artículos 9, 10 y 11 de la Ley 1010 de 2006 para definir lo que se entiende por acoso laboral y las conductas que lo constituyen, y desestimar tal aspecto al no encontrar prueba que la demandante hubiera puesto en conocimiento una queja por acoso laboral ante el inspector municipal de Policía, el personero municipal, o el Defensor del Pueblo.

Seguidamente, procedió a examinar las pruebas aportadas, entre ellas, los interrogatorios de parte de la demandante y el representante legal de la entidad



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

demandada y los testimonios de Jhon Alexander Gómez Uchuvo, Carlos Hernán Caballero Quintero, Luz Mery Camelo Molina y Mariluz Suba Ramírez, para concluir que la demandante no había cumplido la carga de demostrar que hubiera sufrido de acoso laboral, porque conductas, tales como ejercer la potestad disciplinaria en nueve oportunidades, imposición de memorandos y exigir el cumplimiento de los reglamentos internos y las cláusulas del contrato de trabajo, no podían ser calificadas como tal al tenor del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, menos cuando según el reglamento interno de trabajo, la demandante debía allegar las constancias médicas correspondientes para justificar a qué hora entró y salió de las citas médicas para las cuales se le daba el permiso respectivo.

Finalmente, desestimó la pretensión de la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual citó la sentencia SL1360 de 2017, porque consideró que la demandante no había probado su estado de discapacidad en los grados de «moderada, severa y profunda», como tampoco que su renuncia hubiera sido provocada por el acoso laboral.

4. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con lo decidido, la parte demandante presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos: *«No haber declarado que se configuró un despido indirecto habiéndose demostrado dentro del proceso. En la renuncia presentada por la trabajadora fue por causas imputables al empleador. No haber declarado que existió un despido indirecto habiéndose probado dentro del proceso que la renuncia presentada por la trabajadora no fue voluntaria, espontánea y libre, sino obligada y acosada por su estado de debilidad manifiesta en que se encontraba y por sus diferentes patologías médicas en las cuales durante su trabajo habría sobrellevado. Para eso hago una acotación para que los efectos de terminación unilateral por parte del trabajador se necesita ser sustentada de acuerdo al código sustantivo del trabajo y demás normas (...) Para efectos del contrato unilateral (sic), se necesita la causal, tal como lo ha manifestado el despacho que se necesita que haya sido sustentada, la Corte Constitucional ha abolido este requisito ya que las personas que se encuentran en debilidad manifiesta y que se encuentran en algun grado de enfermedad o discapacidad que obstaculicen su función dentro del trabajo, estas no deberán sustentarla, ya que se consideran como personas en estabilidad laboral reforzada y con una protección reforzada de acuerdo con la sentencia T-049 de 2017. No haber declarado que existe un despido indirecto habiéndose probado en todo el proceso que debido al incumplimiento constante y sistemático de las obligaciones del empleador tales como no darle el tiempo suficiente a la trabajadora para asistir a sus citas médicas a sabiendas de que el empleado se encontraba en tratamientos médicos, de incapacidades, no respetarle las recomendaciones médicas dadas por la ARL y EPS, sino que se le asignaba más trabajo, esto con base aquí en las*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

recomendaciones médicas se le asignaban varias recomendaciones y unos implementos especiales para poder desarrollar su función y cómo se probó dentro del proceso con los diferentes testimonios (...) no se entregaron jamás al trabajador. Jamás los testigos dentro de sus interrogatorios probaron que ellos dieron a la trabajadora con sus respectivos dotación especial para el cubrimiento de estas recomendaciones médicas, tampoco se vio que la trabajadora que hiciera sus pausas activas y se cambiara el trabajo. Puede que la trabajadora haya hecho pausas activas como lo dijo, pero jamás se le dio las recomendaciones que hizo la EPS que era cambiarla de sitio de trabajo cada dos horas. (...) Haciendo trabajo de horas extras por qué porque durante los testimonios que se presentan tanto en la parte demandante como la parte demandada se considera que a ella no se le debía haber hecho recompensar el tiempo cuando pedía un permiso para citas médicas como también permanentemente se vio ese acoso laboral ¿Cuál acoso laboral? todos y cada una de las que sean comportan de acuerdo al artículo 2º de la ley 1010 por acosar laboralmente a su trabajador. No encontrar que la renuncia que la trabajadora presentó fue ineficaz habiéndose probado en el proceso que fue el empleador quien provocó dicha renuncia involuntaria no declarar que la renuncia que la trabajadora presentó a su empleo era ineficaz habiéndose probado en el proceso que la decisión de la trabajadora no obedeció a una libre albedrío sino fue resultado de la irresistible presión ejercida por el empleador el acoso laboral al que estaba siendo sometida tal como se logró demostrar dentro del proceso de la referencia por medio de pruebas documentales las cual se hace ver que no sean permisos para viajar al municipio de tocancipá o la ciudad de Bogotá con una antelación de solamente 40 minutos o una hora sabiendo que estamos en vehículo a 2 horas de la ciudad de Bogotá y mientras se hace en entrada al diferentemente el médico al cual se ha citado, sea IPS, hospital o clínica, se va a demorar aproximadamente una hora a 2 horas. Esto se considera de acuerdo a la ley 1010 artículo 2º como un acoso laboral. Incluso, presentó la parte demandada como también parte demandante, los mismos documentos, por medio de interrogatorios y testimonio se logra evidenciar esta parte en la cual solo se daba 15 minutos incluso para ir a urgencia médica en el municipio de Chocontá, lo cual 15 minutos se necesitarían solamente para facturar. Se puede evidenciar con el testimonio de Mariluz donde dice que se le dan dos horas para entrar al trabajo pero a mí defendida solo le daban 15 minutos tal como se puede demostrar con pruebas documentales y testimoniales. No puede hacer tránsito también a que se estaba llevando un acoso laboral y una persecución laboral a mi defendida ya que ésta no podía desempeñar sus funciones ya que ella se encontraba en debilidad manifiesta irrenunciable imperdible ya que ella no podía decir voy a trabajar o me voy para el médico. En cuanto a las condenas de la primera y segunda de la demanda apelo lo siguiente, y espero que tenga consideración en el Tribunal Superior sala laboral el no haber condenado a la empresa a reintegrar sin solución de continuidad a la trabajadora a su empleo que tenía en la empresa u otro similar, estando probados los hechos de la demanda especialmente los siguientes: que la renuncia de la trabajadora que presentó a su empleo fue ineficaz conforme al artículo 1740 el Código Civil y 1746, habiéndose probado en el proceso que la renuncia fue efectuada con vicios del consentimiento por la persecución en el cual estaba siendo perseguida tanto por su horario tanto por sus horas extras carga laboral y por el no cumplimiento de sus recomendaciones dentro del trabajo, habiéndose probado que cuando la renuncia es provocada por el empleador se configura un supuesto de hecho regulado por el artículo 140 del código sustantivo del trabajo esto es reconocimiento del salario sin prestación del servicio. También apelo dado que



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

resulta en caso de renuncia con vicios del consentimiento como el de la actora que presenta el caso que nos ocupa (sic) el contrato de trabajo no finalizó sino que se considera vigente y entonces lo que sigue en resolver la situación estando en que se hallare en las partes y no haberse presentado un acto nulo en los términos del artículo 1746 del Código Civil, lo que da derecho a la trabajadora a reclamar los salarios de todo el tiempo en que estuvo cesante a consecuencia de la renuncia involuntaria causada simplemente a cargo de la empresa empleadora, aunque por obvias razones no hubiese prestado el servicio. Ahora bien, el reintegro como consecuencia de la ineficacia de la renuncia debe tener y tiene fundamento adicional en el artículo 140 del CST porque si la renuncia no produce ningún efecto jurídico no puede afirmarse que la realidad del contrato haya terminado y es eso precisamente lo que regula este precepto cuyo título son salarios sin prestación de servicio permite su aplicación en una variedad de hipótesis las cuales no se da prestación del servicio por culpa y disposición del empleador una de las cuales es precisamente una renuncia del trabajador efectuada e ineficaz por validez, en la cual ocupa ya que mi defendida renuncia de manera no voluntaria a causa del constreñimiento y total persecución por parte de la empresa. En otras palabras apelo que el contrato de trabajo está vigente, y la no prestación de los servicios por culpa del empleador a medida que provocó la renuncia voluntaria de tal manera que esté en el supuesto de hecho regulado en el artículo 140 tal como se puede según sentencia magistrado ponente Mauricio Burgos Ruiz el proceso 42950 y providencia SL30892 DE 2014 (...). En cuanto a la tercera condena qué es pagar la indemnización equivalente a los 180 días de trabajo de que trata el inciso el artículo 26 de la ley 361 997 por haber despedido a la trabajadora con limitaciones de salud. Hago varias acotaciones sobre este tema (...) con todo respeto señor juez apelo por no haber accedido a la condena número 3 por no haber ordenado indemnizar habiéndose probado en todo el proceso que para la fecha del recibo de la empresa trabajadora 10 de agosto de 2018 la demandante se encontraba bajo una especial estabilidad laboral reforzada toda vez que se encontraba en tratamiento médico y padecía varias enfermedades según el origen laboral y común que se encontraba en tratamiento médico como se puede ver en el examen de egreso y que a su vez se encontraba en proceso pendiente de calificación ante la Junta regional de calificación de invalidez como consta en el examen de egreso el cuál fue practicado a la trabajadora el día 14 agosto del 2018 toda vez que se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de la limitación por ser sujeto especial de protección constitucional sentencia T 850 de 2011 y sentencia su 049 de 2017. Ahora siguiendo con el mismo tema de la condena tercera, solicito solicitar en la demanda en cuanto a la unificación del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tenemos que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía en la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares con capacidad laboral moderada, severa o profunda, la estabilidad que puede ser reportada es aplicable a las relaciones de los contratos de prestaciones de servicios y el contrato laboral (...) En la condición de relación de la estabilidad ocupacional reforzada de da lugar a la indemnización de 180 días según lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 impetrando conforme a la Corte Constitucional incluso al contexto la relación contractual de prestación de servicios y de contratos laborales a cuyo contratista o persona no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que simplemente demuestre que esa persona se encuentra en una debilidad



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

manifiesta por razón de su enfermedad (...) ya que para el caso que nos ocupa no se debería ver si mi defendida tenía una discapacidad moderada severa o profunda sino que simplemente con las pruebas documentales ... se comprueba sistemáticamente y efectivamente que mi defendida trabajadora se encontraba en una debilidad manifiesta y que tenía incapacidad para trabajar tal como se manifestó en los interrogatorios de parte y además ella tenía dificultades y como bien lo dice el despacho para manejar el cuchillo, para manejar las tijeras, para manejar todo las partes operaria en el cual se desarrollada. Esto de acuerdo a la sentencia SU-049 2017 que fue la sentencia de unificación entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, a la cual se manifiesta que no se necesita una calificación ni moderada, ni severa, ni profunda para tener en cuenta que un trabajador tiene una debilidad manifiesta y este tener una estabilidad laboral reforzada».

5. Alegatos. Dentro del término de traslado, ambas partes del proceso presentaron alegatos de instancia.

5.1. La parte demandante reiteró las inconformidades planteadas en el recurso de apelación en relación con el reintegro al cargo que desempeñaba al momento del retiro, derivado de una renuncia ineficaz conforme lo dispone los artículos 1740 y 1746 del Código Civil, así como la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.2. La parte demandada solicitó confirmar la sentencia del juzgado porque considera que en el expediente no está demostrado que hubiera existido actos de acoso laboral durante el tiempo que duró la relación laboral sino, antes por el contrario, se probó que: «a la actora se le respetaron sus derechos y se le pusieron a su disposición los medios idóneos para que pudiera denunciar situaciones como las que manifestó en su carta de renuncia» y que los 49 permisos solicitados, fueron concedidos, incluido el que tiene una duración de 15 minutos, tiempo que «no era para asistir a la cita, sino para salir de su horario laboral, lo cual dejó en claro la testigo LUZ MERY CAMELO». Agregó, por otra parte, que no es lógico que la demandante pretenda obtener la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, primero porque no fue despedida, y segundo porque, al renunciar, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Corresponde a la sala verificar si el juzgador de primera instancia desacertó al considerar que la demandante no cumplió la carga de demostrar los motivos plasmados en la carta de renuncia, para



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

posteriormente y, solo en caso afirmativo, verificar si la actora tiene derecho al restablecimiento del contrato de trabajo.

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Art. 61 del CPTYSS, 221 del CGP; art. 62 CST; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ SL15569 de 2014, CSJ SL1628-2018; y Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, C-200 y T-041 de 2019.

9. Cuestión preliminar. No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 28 de enero de 2014, en virtud del cual la demandante se comprometió a ejercer el cargo de 'Operario de Planta', y que la entidad demandada conocía sobre el estado de salud de la actora, así como el resultado de sus intervenciones quirúrgicas, la calificación de origen de sus patologías, los diagnósticos y recomendaciones médico-laborales.

Consideraciones

Lo primero por aclarar al recurrente es que, aunque el juzgador de primera instancia advirtió que los motivos plasmados por la demandante al momento de presentar su renuncia eran genéricos y abstractos, lo cierto es que, en ningún momento dejó de estudiarlos, solo que consideró, en contraste con las pruebas allegadas al proceso, que el acoso laboral invocado por la demandante en su carta de renuncia no se encontraba demostrado y, por ello, no podía considerar lo ocurrido como un despido indirecto con causa atribuible a la entidad demandada.

Lo segundo por ilustrar es que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no concedió la protección constitucional reclamada por la entidad aquí demandada para imponer la manera cómo debía resolverse la litis.

En detalle, lo que aseveró fue lo siguiente:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

«Del anterior análisis, se concluye que la colegiatura accionada sí incurrió en el dislate que le atribuye la sociedad tutelante, pues planteó el problema jurídico a resolver y lo encuadró en tres marcos normativos disímiles y, en principio, excluyentes, pues abordó el tema desde la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), Ley 361 de 1997 (estabilidad reforzada por la condición de salud), y el numeral 2 del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador por razones atribuibles al empleador (despido indirecto), y luego resolvió, haciendo una mixtura de dichas normas ordenando el reintegro, tras decir que la renuncia presentada fue porque la demandante «fue constreñida» a presentarla, y por ello resulta ineficaz; condenó a «restablecer el contrato de trabajo» en las condiciones existentes al momento de la dimisión, y condenó al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La anterior resolución resulta incongruente con el argumento esbozado en la sentencia, porque por una parte se dice que no hay prueba de la conducta hostil u hostigamiento alegado por la actora, pero se concluye diciendo que la renuncia se presentó porque la señora Luz Adriana Mesa Contreras «fue constreñida» a hacerlo; se indica que conforme a la jurisprudencia de esta Sala «la protección a la estabilidad laboral reforzada en comento no es extensiva a los casos de renuncia», pero declara ineficaz el despido, el reintegro y el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin haber analizado los supuestos para su reconocimiento; cuando lo procedente era determinar en cuál de los supuestos normativos se encuadraba el asunto puesto a su consideración y resolverlo conforme a dicha norma».

Esta sala el 8 de abril de 2021, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dio cumplimiento a la sentencia STL2788-2021 del 10 de marzo de 2021, en los términos que consideró ajustados a la Ley, interpretando lo esgrimido en la providencia en comento, con todo, la accionante Troutco S.A.S. consideró que no se había dado cumplimiento al fallo de tutela antes referenciado y por tal motivo interpuso incidente de desacato.

Previo a la apertura del trámite incidental la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, requirió al Tribunal con el objeto de que informara si ya se había acatado el fallo de tutela, la Sala atendió dicho requerimiento e informó que en efecto el 8 de abril del 2021 emitió una nueva sentencia, atendiendo los lineamientos plasmados por la alta Corte, remitiendo la providencia y la constancia de su notificación.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante auto de 31 de mayo del 2021, dio apertura al incidente de desacató ordenando: *“En consecuencia, como no se acató totalmente la orden judicial en mención, se dará apertura al incidente de desacato solicitado por la sociedad Troutco SAS., contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca y se ordenará a esa colegiatura, que en el término improrrogable de tres (3) días a partir de la notificación de este proveído proceda a dar cabal cumplimiento al fallo de tutela proferido por esta Sala el 10 de marzo de 2021, para lo cual deberá aportar las pruebas que acrediten dicha actuación...”*

Como sustento de su decisión argumentó que: *“Como viene de verse, la conclusión de la renuncia constreñida no se acompasa con las consideraciones realizadas para tal conclusión, toda vez que los motivos de la dimisión del trabajador cuando alega que su consentimiento se ha viciado debe acreditarlo, sin embargo, en este caso el motivo plasmado por la trabajadora en la carta de renuncia fue: «quiero pasar mi renuncia a mi cargo de operaria ya que me encuentro enferma de mis manos y me siento acosada laboralmente»; y aunque se consideró por el juez de apelaciones que los «comentarios hostiles por parte de Luz Mery Camelo porque a diario le decía «que ella la veía muy enferma y muy cansada, que mejor le sugería que renunciara al trabajo», no se acreditaron en el proceso, concluyó que «la renuncia presentada el 10 de agosto de 2018 es ineficaz por haber sido inducida y constreñida por la entidad demandada», conclusión que resulta incongruente como se advirtió en la sentencia de tutela STL2788-2021 del 10 de marzo de 2021”*

Conforme con lo anterior, y atendiendo estrictamente las indicaciones expedidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se procede a proferir la decisión respectiva, por lo que se abordaran los problemas jurídicos que a continuación se enuncian:

¿La demandante al momento de presentar su renuncia al cargo se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud?

Esta sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha sostenido que el estado de debilidad manifiesta debe ser entendido como aquella situación grave, relevante o significativa que afecta la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que necesariamente deba estar calificado con alguno de los grados consagrados en el Decreto 2463 de 2011 porque, como se ha dicho, tales grados de discapacidad se encuentran derogados



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

expresamente por el Decreto 1352 de 2013, aunque sí se allega una calificación de pérdida de capacidad laboral, esta se tiene en cuenta para valorar tal aspecto (Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, C-200 y T-041 de 2019).

Descendiendo al caso concreto, hay que decir que la demandante sí se encuentra en un estado de debilidad manifiesta porque en el expediente quedó acreditado que sus patologías le dificultan sustancialmente el ejercicio normal y regular de sus actividades, como pasa a explicarse brevemente a continuación:

Como se mencionó, las partes no controvierten que la demandante se desempeñara como 'Operaria de Planta'. De hecho, así quedó demostrado con el contrato de trabajo y así fue aceptado por la entidad demandada en la contestación de la demanda, al punto que el juez de primer grado declaró como probado tal hecho y lo excluyó del debate probatorio. Así también quedó acreditado con la comunicación del 11 de agosto de 2015 y el formato de la descripción del cargo asignado (fls. 184 y dorso).

La demandante declaró en su interrogatorio que su labor consistía en sacar espinas de la trucha, filetear, deshuesar, embalar y sellar.

El representante legal de la entidad demandada confirmó tal aspecto y explicó que a la demandante, en su condición de operaria, le correspondía lavar trucha, sacar espinas y embalar en las cajas. También aceptó conocer el estado de salud de la trabajadora, al igual que sus recomendaciones laborales.

Las declaraciones Jhon Alexander Gómez Uchuvo y Carlos Hernán Caballero Quintero corroboran las funciones que debía realizar la demandante.

A folios 11 a 13 obra epicrisis con fecha del 28 de septiembre de 2015 en donde consta que la demandante tiene como diagnóstico «SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO»; y aparecen unas cirugías realizadas por «*LISIS DE ADHERENCIAS DE TENDÓN O TENOLISIS (...) DESCOMPRESIÓN DE NERVIOS EN TÚNEL DEL CARPO CON NEUROLISIS*» y unos hallazgos de «*HIPERTROFIA DEL LIGAMENTO ANULAR (sic) ANTERIOR DEL CARPO Y TRANSVERSO, COMPRESIÓN DE NERVIOS (sic) MEDIANO DERECHO DEFORMIDAD DEL MISMO EN REJO DE ARENA*».



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

A folios 14, 24 y 25 obra historia clínica de la demandante en donde consta que tiene un diagnóstico de ingreso de «TENDINITIS AQUILIANA».

A folios 30 a 37 obra un examen periódico realizado por la Unidad Médico Quirúrgica y Odontológica Santa Carolina con fecha del 23 de febrero de 2018 en donde aparece «ESPOLÓN CALCANEAL INCIPIENTE CON Rx CONFIRMATORIA DEL 20 JUN 2016 – TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA (...) SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL LEVEL».

A folios 15 a 19 obra el dictamen de determinación de origen de enfermedad No. 3244294 del 22 de mayo de 2017, en donde aparecen como diagnósticos «SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO BILATERAL (...) DEDO EN GATILLO MANO IZQUIERDA de origen laboral».

En respuesta a estos diagnósticos, obran a folios 21, 22, 23, 26, y 80 a 91 las recomendaciones laborales que se le emitieron a la demandante.

En detalle, hay unas recomendaciones durante el **mes de noviembre de 2014** (disminución de peso, pausas activas, control con ortopedia); otras concedidas el **19 de enero de 2015** por 3 meses para el diagnóstico «síndrome del túnel del carpo», se establecen pausas activas, evitar cargas superiores a 5 kg, reposo y deslizamiento tendinoso en miembros superiores, evitar movimientos repetitivos de las muñecas y dedos y realizar rotación de actividades; otras concedidas por 6 meses desde el **18 de agosto de 2015**, por el mismo diagnóstico de «síndrome del túnel del carpo» y «dedo en gatillo», se plasman unas similares a las anteriores, pero con una reducción del peso de 5 kg a 3 kg y se adicionan pausas activas durante 5 minutos cada 2 horas de trabajo más los ejercicios en miembros superiores; otras del mes de **mayo de 2016** por 12 meses sobre alternancias cada 2 horas de las actividades a desarrollar, «uso de media de compresión elástica», no laborar jornadas superiores a 8 horas; otras concedidas el 16 de enero de 2017 por «TENDINITIS AQUILIANA Y TENDINITIS DE PERONEROS COMO HALLAZGOS ÚNICOS», sobre continuidad de restricciones médicas, terapia física, y se estampa como «POSIBLE FACTOR DE REACTIVACIÓN DEL DOLOR DEL USO DE BOTAS EN EL TRABAJO»; y otras más en igual sentido con fechas de 7 de julio de 2016, 24 de enero de 2017, 20 de mayo



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

del mismo año y 28 de mayo de 2018 estas últimas por 12 meses con recomendación adicional de «*continuar en manejo por la EPS, pendiente cita con junta regional de calificación de invalidez*».

En ese orden, si la demandante, en cumplimiento de sus funciones, debía lavar, desespinar, filetear, embalar y sellar trucha, de pie, y a su vez tenía como diagnósticos los de «*ESPOLÓN CALCANEEO INCIPIENTE CON Rx CONFIRMATORIA DEL 20 JUN 2016 – TENDINITIS AQUILIANA BILATERAL EN MANEJO CON FISIOTERAPIA (...) SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL LEVEL*», con los cuales se encontraba en tratamiento médico y en proceso de rehabilitación integral, y se le emitieron dichas recomendaciones laborales para abstenerse de realizar labores repetitivas con una duración máxima de 8 horas al día, con rotación de actividades, pausas activas, constantes controles médicos y terapéuticos, es claro y evidente que dicho estado de salud afectó y limitó notablemente el desarrollo de sus actividades laborales en condiciones regulares y normales. Por lo tanto, si se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo.

¿La demandante logró demostrar que su renuncia al cargo de ‘Operaria de Planta’ se produjo porque se sentía «*acosada laboralmente*»?

Una primera precisión por hacer aquí es que el apelante genera una confusión entre las figuras de la renuncia constreñida y el despido indirecto, advirtiendo que cada una tiene diferencias en cuanto a la forma como se configuran y los efectos jurídicos que de ellas se desprenden; así las cosas el asunto será abordado únicamente desde el supuesto jurídico del despido indirecto, pues como se vio en los hechos y pretensiones de la demanda, lo que persigue la demandante es el restablecimiento del contrato de trabajo porque su renuncia estuvo motivada en unos actos atribuibles al empleador cuando se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por su estado de salud.

Respecto al despido indirecto ha dicho la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema, que: “*cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. Ahora, si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

corresponde probarlos. Situación diferente acontece cuando el empleador es quien pone fin al vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador únicamente tiene el deber de probar el hecho del despido y al empleador las razones o motivos allí señalados..." (CSJ SL1628-2018 del 16 de mayo del 2018).

En atención a lo anterior, se procederá, a continuación, a dar respuesta al asunto y, con tal propósito, se examinará primero la motivación que tuvo la demandante para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo.

En la carta de renuncia presentada de fecha 10 de agosto de 2018, se plasma como motivación la siguiente: «(...) quiero pasar mi renuncia a mi cargo de operaria ya que me encuentro enferma de mis manos **y me siento acosada laboralmente**» (fl. 27).

En respuesta a dicho escrito, el 15 de agosto del mismo año, la entidad demandada la aceptó, aunque, más adelante expresó que no admitía las razones allí plasmadas *«porque (...) sus argumentos no corresponden a la realidad de ejecución de su contrato laboral»* y que en su hoja de vida *«no se encuentra ninguna manifestación o queja suya al respecto, no obstante que el procedimiento para casos como el que usted refiere se encuentra consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo de Troutco SAS, el cual es de su conocimiento por haber sido oportunamente socializado y publicado en las oficinas de Troutco (...) Por el contrario, en su hoja de vida obran reiteradas llamados de atención por su renuncia a cumplir con las obligaciones laborales, siendo la última la conducta de indisciplina de su parte, la negativa a justificar su inasistencia a laborar el día 30 de julio de 2018 hecho sobre el cual renunció a su derecho a rendir descargos y que dio lugar a la imposición de sanción por suspensión de ocho (8) días»* (fls. 28 a 29).

Sobre este documento, valga aclarar que, aunque la entidad demandada haya avalado la renuncia a partir del 10 de agosto de 2018, ello no quiere decir que también aceptó los motivos allí expuestos porque, como se vio, por ninguna parte admitió su responsabilidad (CSJ SL15569 de 2014).

En lo concerniente al alcance de la carta de renuncia, se advierte, que su contenido es genérico en cuanto a narrar en qué consistió la persecución o quién desplegó las conductas constitutivas de acoso, y si bien tal comportamiento se puede encausar en lo dispuesto en los numerales 2 y 8 literal b del art. 62, lo cierto es que se encontraba en cabeza de la actora discriminar puntualmente cuales



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

fueron las supuestas conductas de acoso laboral que daban lugar a su dimisión, así como las personas que ejercían dicha conducta, carga que evidentemente no se cumplió y a pesar que en los hechos de la demanda adujo que motivó su renuncia en tres aspectos fundamentales: 1) comentarios hostiles por parte de Luz Mery Camelo porque a diario le decía *«que ella la veía muy enferma y muy cansada, que mejor le sugería que renunciara al trabajo»*; 2) que al interior de la compañía no se cumplían las recomendaciones laborales de laborar 8 horas al día y, en su lugar, le asignaban turnos de 9 horas de trabajo de 7 a. m. a 5 p. m., y cuando había producción alta de 4 a. m. a 9 p. m., y 3) la restricción y limitación de permisos para asistir a sus citas médicas, no es menos cierto que tales situaciones no fueron informadas a la pasiva cuando dio por terminado el contrato, de manera que no puede sorprenderse al empleador con las situaciones fácticas de la demanda para entender que en el momento histórico en que la demandante finalizó la relación laboral eran precisamente esos acontecimientos los que la motivaron a tomar tal decisión.

Por tal motivo, la Sala no puede entrar a establecer la ocurrencia de esas conductas, por la sencilla razón de que no fueron puestas en conocimiento del empleador en el momento oportuno para hacerlo, obrar de tal manera sería ir contravía de lo dispuesto en el parágrafo del art. 62 del CST, que al tenor dispone: *“cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. Ahora, si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde probarlos...”*

Ahora, en el hipotético caso de que la senda de estudio se hubiese encaminado hacia la renuncia constreñida, tampoco habría lugar a acoger las pretensiones de la demanda, sobre el entendido de que no se encuentra acreditado un vicio en el consentimiento que conduzca a tal conclusión, pues si bien en la demanda se señala que la actora, recibía comentarios hostiles, que no se cumplían las recomendaciones médicas o la restricción y limitación de permisos para asistir a las citas médicas, estas conductas bien podrían encajar en motivos para un despido indirecto si así se hubiesen informado a la demandada, sin embargo esas mismas conductas no resultan suficientes para erigir una renuncia constreñida, toda vez que no existe el más mínimo asomo de que el empleador hubiese obligado a la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

demandante, en contra de su voluntad, a suscribir la misiva de terminación del contrato de trabajo, para con esto declarar su ineficacia.

Y en un escenario menos probable, es decir refiriéndose a un acoso laboral que haya suscitado la renuncia de la demandante, hay que decir que ninguna norma laboral establece que este es ineficaz cuando la terminación es unilateral de parte del trabajador, pues para estudiar esa posibilidad se cuenta con el proceso especializado para dicho asunto, que no es el caso.

Colofón de lo dicho como la prosperidad de las pretensiones dependía de la acreditación del despido indirecto, que es equiparable a una terminación de la relación laboral sin justa causa por parte del empleador, por sustracción de materia no hay lugar a analizar los pedimentos derivados de la estabilidad laboral reforzada en razón al estado de salud de la demandante.

Dado el resultado del litigio, y como el juzgador de primera instancia arribó a similares conclusiones, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Ante la improsperidad del recurso, de conformidad con el numeral 1º artículo 365 del C.G.P., se condena en costas a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, de acuerdo a lo motivado.

Segundo: Costas de esta instancia a cargo de la demandante por perder el recurso, se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

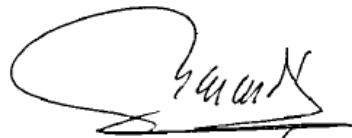
Tercero: Informar de estas actuaciones al juzgado de instancia, para lo de su cargo.

Cuarto: Comunicar la presente decisión a la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, en cumplimiento de lo ordenado en proveído del 31 de mayo del 2021.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
(Con salvamento de voto)


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado
(Con aclaración de voto)

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUZ ADRIANA MESA CONTRERAS contra TROUTCO SAS. Radicación No. 25183-31-03-001-**2019-00187**-01.

Con mi acostumbrado respeto por la posición mayoritaria expreso mi desacuerdo con la decisión de confirmar la sentencia recurrida, ya que a mi juicio esta debió ser revocada y en su lugar acceder a las pretensiones de la demanda.

En el presente caso, la situación planteada encaja perfectamente en la noción de renuncia por acoso laboral, que es un tipo de dimisión diferente a las presionadas o de cualquier otra índole y también desde luego al despido indirecto.

Tal figura, fue consagrada en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 que, al referirse al acoso laboral, lo define como “*toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador.... encaminada a infundir miedo..., causar perjuicio laboral... o inducir la renuncia del trabajador*”. (subraya el suscrito).

De modo que claramente el legislador instituyó un tipo de renuncia que debe ser provocada por actos de acoso laboral, y que es una forma de terminación del contrato por parte del trabajador autónoma y diferente a las preexistentes, y que no requiere el señalamiento minucioso de los motivos concretos que generan la decisión del trabajador, sino que basta que se mencione que ella se debe a actos de acoso laboral, sin que sea necesario que estos se detallen. Observase que en ningún momento la ley equiparó esta renuncia al despido indirecto, ni a ningún otro tipo de dimisiones.

Reitero que la Ley 1010 es insistente en cuanto a la tipificación de este nuevo motivo de terminación del contrato, como lo señala con toda claridad el artículo 10º al preceptuar que cuando el acoso se demuestra,

la renuncia se tendrá "*como terminación del contrato de trabajo sin justa causa*", lo que ratifica que se trata de un tipo de renuncia autónoma y diferente de las de otra especie. Entiendo que cuando se produce este tipo de renuncia, la situación debe equipararse a un despido sin justa causa que, en condiciones normales, implicaría el pago de la indemnización respectiva. Ahora bien, si la ley estableció la ficción legal de que la renuncia fruto de acoso es equiparable a una terminación del contrato de trabajo sin justa causa, es claro que surgen para el dimitente los demás derechos de esta situación, entre ellos, el derecho al reintegro en los casos en que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, solución que en ningún caso implica una mescolanza normativa, sino que es la consecuencia lógica de la aplicación de la ley en los términos antes explicados.

Estimo que es la demandante la que plantea su demanda y su recurso de apelación desde diferentes ángulos, ciertamente incompatibles y excluyentes, tales como renuncia presionada, renuncia por acoso, despido indirecto, lo cual es legítimo, pues no pueden los jueces constreñir a los litigantes a plantear sus asuntos desde una sola arista; y lógicamente un planteamiento variopinto como ese obliga al juez a analizar esas diferentes perspectivas y determinar cuál se ajusta al caso planteado.

Finalmente, considero que del análisis de las pruebas que se hace en la sentencia se pueden deducir los actos de acoso laboral, debiéndose tener como tales los ocurridos en los últimos seis meses anteriores a la terminación del contrato de trabajo, tales como los obstáculos impuestos para la concesión de permisos, o pretender descontar o compensar los permisos concedidos a la trabajadora para cumplir sus citas médicas, o la inobservancia de las recomendaciones laborales. Estimo que el señalamiento de actos con una antigüedad superior a seis meses, sirven solo para ratificar la existencia y persistencia de actos hostiles como lo relatado por el testigo Caballero Quintero, en el sentido de que en alguna oportunidad se hizo una actividad recreativa a la que la actora no fue invitada y por el contrario fue obligada a trabajar ese día, o como el hecho de concederle 15 minutos para una cita médica o el que una de sus jefes supervisara su trabajo con un cronómetro en la mano. Es cierto que la ley enumera unos actos como propios de acoso laboral, pero se trata de una simple enumeración, que en modo alguno es taxativa; por el

contrario, el antepenúltimo inciso del artículo 7º de la Ley 1010 señala *“En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º”*. Incluso, el penúltimo inciso expresa que un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La enumeración del artículo 2º tiene esta misma peculiaridad, así lo señala al indicar que el acoso *“puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales...”*

Quiero agregar dos cosas: una, la pasividad de la trabajadora en cuanto a no denunciar en el interior de la misma empresa los actos de acoso laboral, ni solicitar el adelantamiento de los trámites respectivos, en modo alguno impide que esta decida renunciar por tales motivos, ni le resta seriedad o validez a la renuncia. Dos, es cierto que la protección reforzada no es extensiva a los casos de renuncia, pero aquí no se trata de una renuncia espontánea y simple sino una que transmutó en despido injusto, como lo prevé la ley.

En los anteriores términos dejo expresadas las razones de mi discrepancia.

Con todo respeto,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

Fecha ut supra

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

ACLARACION DE VOTO

Magistrado	JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Proceso	Ordinario
Radicación	25183-31-03-001-2019-00187-01
Demandante	LUZ ADRIANA MESA CONTRERAS
Demandado.	TROUTCO SAS

Con mi acostumbrado respeto, me permito manifestar que, si bien comparto la parte resolutive de la sentencia, no la parte motiva en la forma como se realizó y sentó la revisión del recurso de apelación, pues en mi concepto se debió resolver la inconformidad con base en lo expuesto en el recurso de apelación, como es la controversia si se configuró el despido indirecto en concordancia con la renuncia que presentó la demandante.

Así las cosas, examinada la carta de terminación del contrato de trabajo que presentó la demandante, no cumple con lo preceptuado en el párrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del CST, toda vez que no señaló o narró las justas causas invocadas para dar por terminado el contrato de trabajo (circunstancias de tiempo, modo y lugar), para determinar si lo expuesto encuadra dentro del texto legal que consagra la justas causas, su gravedad e inmediatez, y además preceptúa la norma que *“Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos”*.

Y de otra parte no se evidencia, no se acreditó, que dicha carta hubiese sido elaborada como consecuencia de un vicio del consentimiento, circunstancia por la cual no se pueda colegir que el consentimiento de la trabajadora estuviese viciado para no atender la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo.

Siendo lo anterior lo relevante para confirmar la decisión de primera instancia, por lo que en los demás argumentos señalados por la recurrente no le asistía

razón. Considero innecesario en esta aclaración de voto referirme de manera particular a cada uno de ellos, para descartar su procedencia, pues reitero no fueron determinados en la carta de despido, y posteriormente no pueden señalarse otros.

En los anteriores breves términos, de manera sintética, dejo señalado lo que debió ser el fundamento de la decisión.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Javier', with a large, stylized initial 'J' and a horizontal line extending from the end.

JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado