REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA UNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	15238310500120190004301
ORIGEN:	LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	SEGUNDA APELACION SENTENCIA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISION:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	MARCO ANTONIO NUÑEZ GAITAN
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
APROBADA:	Acta No. 098
MG. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, jueves, veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

Procede este Tribunal Superior, a resolver el recurso de apelación propuesto por el demandante, contra la sentencia de 8 de febrero del 2021, expedida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El ¿? Marco Antonio Núñez Gaitán, por apoderado judicial, formuló demanda ordinaria laboral[1], en contra de Acerías Paz del Río S.A. solicitando las declaraciones y condenas que se relacionan mas adelante.

1.1. Hechos:

-Que ingresó a laborar al servicio de Acerías Paz de Rio S.A. el 01 de octubre de 1980, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de Operador Puente Grúa.

[1] CARPETA DIGITAL-Demanda folios 162 a 170.

-Que el último salario mensual promedio fue de $1’907.175,oo y se encontraba amparado bajo el régimen de nómina convencional por ser beneficiario de la Convención Colectiva, suscrita entre la empresa demandada y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz de Rio S.A.

-Que el 30 de julio del 2003, sufrió un accidente de trabajo, al partirse la estructura del puente grúa que operaba.

-Que mediante Resolución N° 000115 de 2008, se le reconoció una indemnización por concepto de incapacidad permanente parcial, generada por el accidente mencionado en prelación.

-Que el 3 de abril del 2017, la empresa demandada presentó solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral por discapacidad ante la Inspección de Trabajo de Sogamoso.

-Que mediante Resolución N° 00519 del 29 de noviembre del 2017, proferida por la Dirección Territorial de Boyacá, Ministerio de Trabajo, resolvió no autorizar a la empresa demandada la terminación del vinculo laboral con el demandante.

-Que la empresa accionada, presentó recurso de reposición y en subsidio apelación, la cual mediante Resolución N° 00482 del 3 de septiembre del 2018, el Ministerio de Trabajo, confirmó la Resolución N° 00519 del 29 de noviembre del 2017.

-Que el 8 de julio de 2018, el ingeniero Hernán Dario Agudelo Gil, como vicepresidente de DHO, citó en su oficina al demandante para definir una negociación laboral. Asimismo, le entregó un paquete de documentos para la firma en la que se incluían: carta de renuncia, carta de aceptación de la renuncia y acuerdo transaccional.

-Que la carta de renuncia irrevocable firmada por el accionante no fue redactada ni radicada en la oficina designada para estos efectos, sino que fue elaborada e impresa en la oficina DHO.

-Que el Acuerdo Transaccional firmado por el demandante y Hernán Dario Agudelo Gil, denominado bonificación por servicios prestados por el trabajador y/o suma conciliatoria por valor de $84’000.000,oo no es constitutiva de salario ni factor prestacional para ningún efecto legal.

-Que el accionante está amparado y goza de los privilegios de la jurisprudencia constitucional que hizo extensivo el beneficio de la estabilidad laboral reforzada.

-Que el 18 de octubre del 2018, Manuel German Torres Mora, envió respuesta al accionante respecto del derecho de petición y anexa la liquidación final del contrato de trabajo.

-Que el 01 de noviembre del 2018, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió auto relacionado con una consignación extra proceso, solicitada por Acerías Paz Del Río S.A., y como beneficiario el demandante.

1.2. Pretensiones:

Como pretensión principal, solicitó declarar que existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del 01 de octubre de 1980 y finalizó el 19 de julio del 2018, de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador; que el último salario devengado fue de $1’907.175,oo; que el 30 de julio de 2003, ocurrió un accidente de trabajo, del cual se derivaron unas lesiones físicas que conllevaron una calificación del 22.9% de disminución en su capacidad laboral; que el escrito de renuncia presentado por el demandante el 18 de julio del 2018, constituye un despido indirecto provocado por la demandada; que la relación laboral se encontraba regulada por la Convención Colectiva, vigente desde el 1° de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2018.

Como consecuencia de lo anterior, se condene, a las sumas correspondientes a las cláusulas 34, 56 y 57 de la Convención Colectiva de Trabajo, relacionada con la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, porcentaje

de la pérdida de la capacidad laboral y auxilio de marcha por accidente y enfermedad respectivamente; salarios causados desde el 19 de julio del 2018 hasta el momento de la sentencia; aportes a seguridad social salud y pensión desde el 19 de julio del 2019 hasta el momento de la sentencia, *ultra* y *extra petita* y las costas del proceso.

1.3. Contestación de la demanda:

La demandada se opuso a todas las pretensiones de la demanda, manifestando que la terminación del vínculo laboral que existió entre las partes se dio de manera transparente y pacífica el 18 de julio del 2018, por renuncia voluntaria que presentó el trabajador y que posteriormente la empresa aceptó de manera simple. Aunado a ello, por convenio entre los mismos se suscribió un acuerdo transaccional por voluntad libre de la empresa y expresa aceptación del actor el reconocimiento y pago al momento de su retiro, de una bonificación no constitutiva de salario por $84’000.000,oo

Como excepciones de mérito planteó: “*Inexistencia de obligaciones de Acerías Paz del Río S.A. a favor del demandante, Buena fe, Compensación, Innominada o genérica, Cualquier otra que resulte probada a favor de mi prohijada”*

1.4. Sentencia de Primera Instancia:

En audiencia de Trámite y Juzgamiento llevada a cabo el 8 de febrero del 2021, se expidió la sentencia, en la que se declaró que: *(i)* existió un contrato de trabajo a termino indefinido entre el 1° de octubre de 1980 hasta el 18 de julio de 2018, el cual finalizó de manera libre y voluntaria por parte del demandante ante la presentación de la carta de renuncia. *(ii)* declaró probada la excepción de fondo propuesta por la parte demandada denominada *“Inexistencia de obligación*”. En consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda. *(iii)* condenó al demandante a pagar las costas del proceso en favor de la accionada y fijó como agencias en derecho un (1) salario mínimo mensual vigente.

La decisión se argumentó en que no es objeto de discusión la relación laboral que existió entre las partes desde el 01 de octubre de 1980 y hasta el 18 de julio del 2018, ya que la empresa demandada aceptó el hecho 1. de la demanda. Además, se corrobora la misma con la documental obrante a folio 11.

Manifestó, que de conformidad con el artículo 1502 del Código Civil, aplicable por analogía, no quedó probado por el demandante, algún vicio del consentimiento, no se anunció en el escrito de demandada para dar por finalizado el vínculo laboral, tan sólo se invoca el día de la audiencia al absolver interrogatorio, cuando afirmó que se encontraba acosado laboralmente y que el ingeniero Hernán Darío Agudelo, lo presionó para firmar, aseveración que no tenía respaldo probatorio alguno.

Teniendo en cuenta la prueba documental visible a folio 209, en la que se indica que el día 12 de septiembre de 2018, comparecieron ante la Inspección de trabajo de Sogamoso, la representante legal de Acerías Paz de Río S.A. y el demandante, se demuestra que casi dos meses antes de finalizado el vínculo laboral, se pensaba suscribir un acta de conciliación, la cual no se materializó, en cuanto el demandante no estaba de acuerdo con la liquidación realizada por la empresa, pero ante dicha entidad administrativa de trabajo, no plasmó inconformidad alguna con relación a la forma de finalización del vinculo laboral y menos fue motivo la supuesta presión ejercida por la sociedad demandada y el solo hecho de presentar ante el Ministerio de trabajo, una solicitud para despedir a un trabajador, no puede entenderse como presión o fuerza para que el mismo renuncie, es una circunstancia con que cuentan los empleadores, para dar por terminado el vinculo laboral.

Con fundamento en lo anterior, concluyó que la carta de renuncia presentada por el accionante, no estuvo revestida de ningún vicio del consentimiento y en consecuencia, la manifestación de poner fin a la relación laboral, no fue por otra causa distinta qué la decisión libre y voluntaria de finalizar el vínculo contractual con la demandada, decisión que en todo caso, si la parte accionada hubiese elaborado la carta, el accionante aprobó la misma cuando suscribió e

impuso su firma en señal de aceptación, produciendo todos los efectos que con ella se pretendió.

En cuanto a la protección laboral reforzada, señaló que no tiene vocación de prosperidad, debido a que, la misma se predica únicamente en los eventos en los cuales la relación laboral finaliza por parte del empleador, estando su trabajador en alguna situación de discapacidad o por su condición o situación de salud y para el caso, la relación laboral finalizó por decisión del demandante con la presentación de la carta de renuncia, en ese orden la misma no obedeció a un despido Injusto o desvinculación imputable al empleador, siendo en consecuencia irrelevante valorar si el demandante para el momento de finiquitar el vínculo laboral estaba amparado de una protección laboral reforzada.

Frente a las cláusulas 56 y 57, de la Convención Colectiva de Trabajo, indicó que teniendo en cuenta que la parte demandante renunció de manera libre y voluntaria, sin que la empresa o el trabajador haya invocado una justa causa por padecer una enfermedad o lesión profesional común o accidental del ex trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo o que se haya invocado una justa causa como consecuencia del accidente de trabajo de fecha 30 de julio de 2003, por lo expuesto, negó las pretensiones de condena 2 y 3 y declaró probada la excepción de Inexistencia de Obligaciones por parte de Acerías Paz del Río.

1.5. Recurso de apelación:

1.5.1. Parte demandante:

En el interrogatorio rendido por el demandante, es claro y contundente cuando afirma que los días o semanas previos al 18 de julio del 2018, fue víctima de acoso y presión psicológica por parte de los superiores, funcionarios de la empresa como eran Carlos Falcao, la ingeniera Astrid, y Hernán Dario Agudelo, quien a través de la secretaria llamaba al trabajador para que se presentara a la oficina de recursos humanos o DHO, de tal forma que el trabajador hizo presencia ante el director Hernán Dario Agudelo, y estando allí

el trabajador fue presionado, en un estado de invulnerabilidad e inferioridad, debido a que, en ningún momento era la intención de Nuñez Gaitán, presentar renuncia a su cargo, fue víctima de engaños, inducción que obedeció a la sugerencia y a los planteamientos de Hernán Dario Agudelo.

El interrogatorio absuelto por el accionante, en ningún momento se puede tildar de falso ni de poco creíble, ya que él era la única persona que estuvo allí y por el contrario, no se presentó ningún testigo de parte de la empresa demandada, para desvirtuar las declaraciones de Nuñez Gaitán, como tampoco se cuestionó o se solicitó compulsar copias para un eventual falso testimonio, si bien es cierto, el demandante dijo que cursó segundo bachillerato, cualquier persona letrada o no en estado de vulnerabilidad, en su estado de discapacidad física, como él mismo lo afirmó, no le está permitido acceder a los testimonios de las mismas personas que eran sus verdugos, como eran los funcionarios de Acerías Paz de Rio S.A., simplemente él en su estado de indefensión frente a su jefe de DHO., Hernán Dario Agudelo, escuchó la propuesta y por ello los documentos que se le pusieron de presente los firmó, pero sin haber sido creados o ideados por el mismo trabajador.

Las intenciones anteriores de la empresa Acerías Paz Del Río, por buscar la desvinculación a través de una autorización ante el Ministerio de Trabajo, no fue cuestionada, si bien es cierto, el juez de conocimiento afirma que eso no es cuestión de injerencia, el hecho que desde hace un año y medio atrás la empresa ya estaba con el interés o el propósito firme de dar por terminado el vínculo laboral con el accionante y estando precisamente en curso, buscó la manera de requerirlo y de hacerlo llegar a las oficinas de DHO, para mirar la forma de pasar por encima de la decisión o autorización que debía dar finalmente en la apelación la dirección territorial del Ministerio de trabajo de Boyacá.

1.6. Alegaciones:

Dentro del término a que se refiere el numeral 1 del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 solo la demandada Acerías Paz de Rio S.A. hizo uso del mismo, alegando que se cumplió por esa parte con los lineamientos de los

artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como que se estableció claramente por la primera instancia que el actor renunció voluntariamente a su cargo dentro de la empresa, manteniendo su línea argumentativa al alegar de conclusión ante la primera instancia.

2. CONSIDIERACIONES DE LA SALA:

2.1. Cuestión Previa

En materia laboral el trámite para la sustentación del recurso de apelación sigue siendo el consagrado en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, que impone a quien apela la carga de sustentar el recurso, respecto de todos aquellos aspectos que aspira de la providencia impugnada le sean modificados, adicionados o revocados, debiendo señalar las resoluciones de la decisión con las que se encuentre inconforme, es decir que, tiene la obligación procesal de manifestar las razones de su discordia frente al fallo, no puede traer hechos nuevos que no han sido propuestos o controvertidos por las partes pues, de ser así contraviene el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta la norma traída a colación, la Sala acatando dicho principio, no emite concepto alguno acerca del argumento del recurrente al señalar que "*es claro y contundente cuando afirma que los días o semanas previos al 18 de julio del 2018, fue víctima de acoso y de presión psicológica por parte de los superiores, funcionarios de la empresa como eran el doctor Carlos Falcao y la ingeniera Astrid*", debido a que, este tema no fue propuesto en la demanda, no fue objeto de estudio por el Juez de primera instancia para emitir sentencia, no está trazado ni controvertido por las partes en conflicto.

Por tanto, esta Sala se releva de estudiar dicho reparo.

2.2. Problema Jurídico a resolver:

De acuerdo con el recurso de apelación, corresponde a la Sala, determinar si la renuncia del demandante se produjo de manera voluntaria y libre de coacción o si existen pruebas suficientes que dejen en evidencia que dicha renuncia fue forzada por la empresa accionada.

2.3. Renuncia del Trabajador:

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, determina las causales de terminación del contrato de trabajo, y no apareciendo como una de ellas, la renuncia voluntaria del trabajador, sin embargo, de acuerdo con las circunstancias, ese acto, puede resultar eficaz, siempre que se hubiere suscrito voluntaria y espontáneamente por el actor.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto de la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, sin que exista una causa legal, ha establecido que la renuncia del trabajador, es un modo previsto en la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo y consciente de su voluntad para terminar el vínculo[2].

2.4. Los vicios del consentimiento:

En este asunto, el actor aduce que su renuncia que presentó ante Acerías Paz de Rio S.A., fue inducida o sugerida, por lo que la misma se estuvo viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño, hechos que, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento.

Si para presentar la renuncia por parte del trabajador, el patrono acude a acoso, presiones o engaños, es al trabajador a quien corresponde la carga de establecer el vicio; la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[3], ha explicado que no se requiere en estos casos que a la terminación del contrato, el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar;

[2]Sentencia febrero 7 de 1996. Rad. 7836.
[3] Sentencia 6 de abril 2001.Rad. 13648

pero, en el eventual proceso en el que procure la ineficacia de la renuncia, tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

El artículo 1508 del Código Civil, al reconocer los vicios del consentimiento, establece que se tendrán por afectaciones a la voluntad de una persona el error, la fuerza y el dolo, las que son plenamente aplicables en materia del trabajo, pues la relación laboral inicia por un convenio entre empleador y trabajador, que no es cosa distinta a un contrato o acuerdo de voluntades, el que, tanto en su inicio, ejecución y terminación, debe estar regido por la buena fe y la libertad de las partes, es decir, fuera de toda coacción.

El recurrente alegó en los hechos, en síntesis, que en ningún momento fue su intención presentar renuncia a su cargo, sino que ésta obedeció a la sugerencia, engaños, inducción y a los planteamientos de Hernán Darío Agudelo, director de DHO[4], es decir alegó que su consentimiento estuvo viciado, y por ello, su renuncia era ineficaz.

Conforme con el escaso recaudo probatorio, la carga probatoria del actor carece por completo de respaldo probatorio, puesto que ninguna prueba allegada al proceso, permite inferir que se le hubiere presionado.

Las pruebas que adujo el demandante para demostrar la ineficacia de la renuncia que hizo, son la carta de su autoría firmada por el trabajador el 18 de julio del 2018[5], dirigida al ingeniero Hernán Darío Agudelo Gil, Vicepresidente DHO, Acerías Paz del Río S.A., en la que expresó *"Respetado señor, me dirijo a usted muy comedidamente para informarle que he decidido presentar mi renuncia irrevocable de manera libre y espontánea dada mi condición de salud actual, al cargo de OPERADOR PUENTE GRÚA, el cual desempeño en CELULA CONVERTIDORES, a partir del 19 de julio del 2018, teniendo como última jornada de trabajo el 18 de julio del 2018,*

[4] DHO¿?
[5] CARPETA DIGITAL-PODERANEXOS1-Folio 11.

agradezco su colaboración y atención a la presente, cordialmente MARCO ANTONIO NUÑEZ GAITAN"

Del tenor del documento anterior, no se puede inferior que la empleadora hubiera influido en la dimisión, puesto que son palabras que indican que ese acto fue voluntario, y excento de todo vicio, y tampoco constituye un indicio serio de la existencia de cualquiera delos vicios de la voluntad.

Ahora, el recurrente señala como otro indicativo de la presión de la que fue objeto por parte de Acerías Paz de Rio S.A., que semanas previas al 18 de julio del 2018, fue víctima de presión psicológica por parte de Hernán Agudelo Gil y su secretaría, empleados del patrono demandado, sin embargo, de las demás pruebas producidas, tales aseveraciones se quedaron solo en hechos sin comprobación, puesto que el trabajador contaba con mecanismos y acciones tendiente a denunciar lo que supuestamente estaba sucediendo en contra de sus intereses.

También sostuvo que no quería firmar la carta, no obstante, no estipuló en la misma dicha inconformidad, como habría sido la oportunidad, para manifestar la ocurrencia de los motivos argüidos como presión o coacción.

El recurrente indica, que no se tuvo en cuenta que la empresa accionada solicitó autorización de terminación del vinculo laboral ante el Ministerio de Trabajo, un año y medio atrás, por ende, la empresa estaba con el interés o propósito firme de dar por terminado el contrato de trabajo y buscó la manera de requerirlo y de hacerlo llegar a las oficinas de DHO, para mirar la forma de pasar por encima de la decisión o autorización de la dirección territorial del Ministerio de trabajo de Boyacá. Para la Sala, la circunstancia alegada no deja en evidencia que el móvil de la renuncia sea producto de una coacción invencible que excluya el acto voluntario de dimisión, este acto que solicitó la empresa demandada, por sí mismo no entraña un componente coercitivo, ni tiene la suficiente entidad para quebrantar la voluntad del trabajador, al punto de truncar su capacidad de decisión.

Aparte de lo anterior, si la renuncia fue directamente solicitada por la empleadora, como se indica en los reparos, el trabajador no estaba obligado a suscribirla, pudiendo simplemente esperar el despido o incluso presentarla, pero poniendo de presente los verdaderos móviles de la decisión.

Ahora, el apelante manifiesta que en su estado de indefensión frente a su jefe de DHO, Hernán Darío Agudelo, escuchó la propuesta y por ello los documentos que se le pusieron de presente los firmó, pero sin haber sido creados o ideados por el mismo trabajador, dicho reparo no es de recibo, no solo porque carece de fundamento probatorio absoluto, y además había podido negarse a firmar la solicitud de renuncia y no basta para viciar el consentimiento solo enunciarlo, según se establece en el artículo 1508 y s.s. del Código Civil.

Por lo hasta aquí expresado, teniendo en cuenta que del acervo probatorio acopiado, no ha desvirtuado que lo expresado por el actor en la carta de renuncia, fuera el producto de vicios del consentimiento, ni que el hecho de haberse pretendido por Acerías Paz de Rio S.A. la autorización a la Oficina del Trabajo competente para despedir al actor, hubiera sido una forma de presión para obtener la renuncia de Núñez Gaitán, razones por las cuales se confirmará la decisión recurrida.

2.5. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *"cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación"*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia la demandada tuvo una actuación por su apoderada judicial, quien en su alegato insistió en la confirmación de la sentencia la que efectivamente se produjo, procediendo así la condena en costas conforme con la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, debiéndose fijar las agencias en derecho como lo señala el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016, en un (1) salario mínimo

mensual vigente.

3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U EL V E :

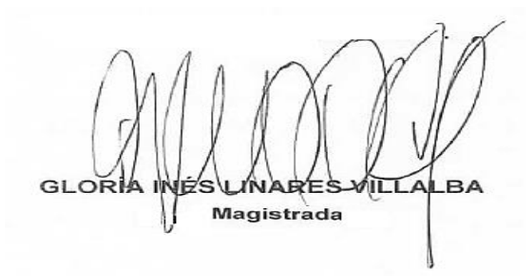
3.1. Confirmar la sentencia del 8 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

3.2. Condenar en costas a la parte recurrente. Fijar las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo mensual vigente.

Ejecutoriada esta decisión, devolver por la secretaria el expediente, al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

15238310500120190004301

4218-210068