



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	OMAR ROBLEDO CÁRDENAS
DEMANDADO	BANCO DE BOGOTÁ S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	760013105 016 2019 00123 01
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	Sentencia 321 del 4 de diciembre de 2023
TEMA Y SUBTEMAS	Reintegro estabilidad laboral reforzada, renuncia
DECISIÓN	REVOCA

Hoy, Cuatro (4) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala Cuarta de Decisión Laboral y como magistrada ponente ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA, proceden a resolver el recurso de apelación contra la sentencia de 29 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **OMAR ROBLEDO CÁRDENAS** en contra del **BANCO DE BOGOTÁ S.A.** bajo la radicación **760013105 016 2019 00123 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **OMAR ROBLEDO CÁRDENAS** demandó al BANCO DE BOGOTÁ S.A. con el fin que se declare que el contrato de trabajo que lo unió con la demandada fue terminado “*aprovechando*” su estado de salud y, en consecuencia, es ineficaz; por lo tanto, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto o de manera subsidiaria al reintegro y pago de la indemnización dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como **hechos** de la demanda, en sustento de sus peticiones, indicó que laboró para el BANCO DE BOGOTÁ S.A. del 31 de julio de 1992 al 13 de marzo de 2016, ocupando como último cargo el de Analista I adscrito a la Gerencia Administrativa y de Servicios Occidente.

Afirma que desde el 2007 empezó a sufrir afecciones gastrointestinales con diagnóstico de síndrome de colon irritable. Que el 3 de julio de 2011 consultó en la clínica Sebastián de Belalcázar por cambios en el comportamiento, con diagnóstico "observación por sospecha de trastorno mental y del comportamiento"; posterior a esta data, tuvo diagnóstico de hipotensión debido a drogas por envenenamiento auto infringido el 30 de junio de 2012, luego fue remitido a la IPS Clínica San José con antecedentes de trastorno depresivo; el 15 de septiembre de 2014 fue diagnosticado con trastorno afectivo bipolar y el 10 de octubre de 2014 se recomendó reubicación de oficina.

Señala que el 13 de marzo de 2016 renunció al trabajo, aceptación que le fue comunicada por el empleador el 16 de marzo, haciendo caso omiso de las múltiples enfermedades que padecía pues conocía de las incapacidades.

Que el 17 de marzo ingresó nuevamente al servicio de urgencias.

Afirma que durante la relación laboral no fue incluido en ningún plan de prevención o tratamiento de riesgo psicosocial y, en su lugar, le ofrecieron el cargo de coordinador comercial, el que inicialmente no aceptó, pero tras la insistencia lo hizo, manejando altos niveles de estrés, nunca se le reconoció el salario y denotó sus enfermedades gastrointestinales e insomnio, por lo que solicitó nuevo traslado al cargo anterior.

La demandada **BANCO DE BOGOTÁ S.A.** dio respuesta a la demanda aceptando que el contrato de trabajo con el demandante culminó el 13 de marzo de 2016 pero aduce que hubo una renuncia voluntaria por parte del trabajador, además que para esa data no se encontraba incapacitado o bajo tratamiento médico y que no se le había notificado al empleador la situación medica que menciona, por lo tanto, desconocía la supuesta enfermedad que padece.

Agrega que, para la finalización del vínculo laboral por renuncia del trabajador o despido, no es necesario que se acepte pues estos son hechos definitivos que libremente toma cada una de las partes, sin que la otra tenga que consentir.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali** decidió el litigio mediante la sentencia de 29 de julio de 2021 en la que ordenó el reintegro del señor OMAR ROBLEDO CÁRDENAS a su puesto de trabajo o a uno de igual o superior jerarquía; al pago de salarios y prestaciones a partir del reintegro.

Finalmente condenó al BANCO DE BOGOTÁ S.A. en costas procesales por la suma de \$7.000.000.

Como argumentos de su decisión expuso que para el momento en que el demandante presenta la renuncia ante el banco demandado, esta sociedad tenía conocimiento de la situación mental del trabajador, tal y como se comprobó con la prueba testimonial y las historias clínicas aportadas, evidenciando que sufrió un deterioro a nivel mental que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para la empresa. Que al momento en presentar su renuncia venía de una incapacidad de 17 días, la cual terminó el 10 de marzo 2016, es decir, 3 días antes de presentar su renuncia, demostrando que en esos momentos estaba sufriendo un deterioro de su estabilidad mental que lo llevaron al no estar consciente del acto, como lo describió también la testigo Olga Lucía Cáceres.

Aduce que, aunado a lo anterior, el día posterior a la radicación de la renuncia, el 17 de marzo del 2016, ingresó nuevamente a la UA Urgencias Cali, con depresión, antecedentes de bipolaridad, varios días de dificultad para dormir, ansiedad, angustia y depresión.

Considera que el demandante debido a su estado mental no tenía la capacidad para renunciar de manera voluntaria, lo que es consecuente con la sentencia SL 4823 de 2020, de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se analiza la validez del acto unilateral de renuncia y se declara la nulidad absoluta por

incapacidad temporal de la trabajadora derivada de diagnósticos de salud mental, depresión y ansiedad severa, ordenando el reintegro.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada del **BANCO DE BOGOTÁ S.A.** interpone recurso de apelación aduciendo que de las pruebas testimoniales y documentales allegadas se puede ver que el señor Omar Robledo Cárdenas no fue despedido ni desvinculado de manera unilateral, dado que la terminación de su vínculo laboral se ocasionó por la renuncia espontánea que presentó el día 13 de marzo de 2016, siendo una determinación libre, alejada de cualquier provocación, presión o sugerencia.

Señala que en ninguna de las declaraciones rendidas consta que el actor fuera presionado por el Banco, coartara o insinuara la renuncia, por el contrario, tomó la decisión de manera voluntaria y espontánea por motivos personales y ratifica más aún su deseo de dar por terminado su desvinculación laboral con la carta enviada el 13 de abril del 2016.

Aduce que la carta de renuncia fue presentada, radicada directa y exclusivamente por el señor Omar Robledo Cárdenas ante los funcionarios del Banco de Bogotá, como lo manifestó la señora Olga Lucía Cáceres, autorizándose la práctica del examen médico de retiro el 28 de marzo de 2016; se autorizó también la entrega del cheque y la liquidación definitiva, lo que demuestra que el Banco de Bogotá actuó de buena fe, amparado en la ley y aceptó, como era su obligación, la renuncia de manera voluntaria realizada por el señor Omar Robledo.

Alega que no se puede descartar el hecho de que la renuncia fue presentada directamente por demandante y tuvo más de 4 o 5 días después de la aprobación y la aceptación por parte del Banco de Bogotá, para reintegrarse a laborar, cosa que no hizo, tampoco solicitó que se dejara sin efecto esa misiva.

Señala que las cartas de renuncia que se presentan por los colaboradores del Banco de Bogotá son aceptadas de manera inmediata una vez se presenta por los colaboradores, pero que en el caso del señor Robledo Cárdenas, se aceptó por parte del gerente administrativo 3 días posteriores, esperando de pronto que desistiera

ella, pero, sin embargo, un mes después reitera su solicitud de renuncia y solicita se le entreguen las prestaciones sociales y su cheque de liquidación a su esposa.

Indicó que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 64659 el 3 de mayo de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señala que quien renuncia a un empleo tiene un pleno de derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adocinado que la Carta de terminación debe contener las razones, motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual no significa que los hechos en ella expuesto hayan ocurrido de esa manera. Entonces el escrito prueba de terminación unilateral del contrato, pero no la justificación misma y es el juez, quien, en el sendero procesal, determinará si los supuestos fácticos en que se funda la decisión constituyen o no, o una terminación unilateral del contrato. Aquí no hubo una terminación unilateral del contrato, porque el señor Omar Robledo Cárdenas presentó directamente la carta de renuncia frente al Banco Bogotá.

Aduce que en este caso no se aplica el artículo 26 sobre la no discriminación a personas en situación de discapacidad, ya que el demandante nunca fue discriminado por parte del Banco de Bogotá o de los funcionarios que laboran ahí, pues al señor Robledo se le concedieron diferentes ascensos y fue el mismo demandante quien presentó renuncia a su cargo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN LEY 2213 DE 2022

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Ambas partes presentaron alegatos de conclusión como se verifica a en pdf 05 y 06 del cuaderno del Tribunal.

Los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si se interpuso en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 321

En el presente proceso no se encuentra en discusión:

- 1)** Que entre el demandante y el Banco de Bogotá S.A. existió un contrato de trabajo desde el 1 de enero de 2002 al 24 de marzo de 2020.
- 2)** Que el demandante presentó el 13 de marzo de 2016 renuncia al cargo.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Teniendo en cuenta el recurso de apelación el **problema jurídico** a estudiar por parte la Sala consiste en determinar: (i) si la renuncia presentada por el actor es ineficaz al aceptarse teniendo en cuenta que se encontraba bajo una situación de salud precaria.

CONSIDERACIONES

La decisión del recurso de apelación de la parte demandada se proferirá atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, referente al principio de consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad al sustentarse el referido recurso.

Es bien sabido que en todo contrato va envuelta la condición resolutoria tácita, es así como la decisión de poner fin a la relación laboral puede provenir bien sea del empleador o del trabajador

Cuando la terminación del contrato de trabajo se presenta por renuncia del trabajador, es necesario que dicha renuncia tenga ciertas características, ello es que sea libre, voluntaria, y no se encuentre viciada en el consentimiento.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha establecido que:

"Renuncia es la dejación espontánea y libre de algún bien o derecho por parte de su titular. No puede pues ser un acto sugerido, inducido, ni mucho menos, provocado o compelido por persona distinta de su autor.

Conforme a lo expuesto, para que pueda hablarse de un acto puro de renuncia, ella debe ser libre, espontanea, libre de vicios, no puede ser sugerida ni coaccionada.

Frente a los vicios del consentimiento la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que no se pueden presumir por el juez laboral, sino que debe estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido que “con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del C.C., el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso”. (Sentencias sl 16539-2014, sl 10790 2014 y sl 13202-2015).

Ahora bien, definen los artículos 1508 a 1515 del Código Civil, los vicios del consentimiento, estableciendo que los errores capaces de viciarlo son los referidos a la naturaleza del acto jurídico, los que versan sobre el objeto de la obligación, cuando recae sobre la identidad del objeto del negocio jurídico o sobre la persona con quien se tiene la intención de contratar; sobre la fuerza indica que ésta debe ser de tal entidad que infunda temor insalvable en la persona y la lleve a contratar.

En el asunto bajo estudio, obra a folios 11 pdf 1, carta de renuncia presentada por el demandante al Banco de Bogotá S.A. el 13 de marzo de 2016, en la que se lee: *“por medio de la presente me permito presentar mi carta de renuncia al cargo de Analista que actualmente me encontraba desempeñando. Le agradezco toda la atención y colaboración durante mi tiempo de labores”*.

Pues bien, del análisis de la carta de renuncia y de lo informado desde la demanda, no observa la Sala que en el caso sub examine la renuncia del demandante adolezca de vicios en el consentimiento, por el contrario, se colige que fue un acto libre y voluntario.

El demandante, como se observa en la misiva, presenta renuncia al cargo sin exponer razones para su dimisión, se trata de una renuncia simple, y de la prueba arimada al plenario, en específico las declaraciones de las señoras PATRICIA LÓPEZ SÁNCHEZ y OLGA LUCIA CÁCERES, es dable concluir que el señor OMAR ROBLEDO CÁRDENAS sabía que estaba renunciando, no se impuso sobre él una fuerza irresistible, ni física ni moral, no se le obligó y finalmente debe decirse que tampoco se le indujo a renunciar con engaños.

Como se prueba, el demandante presentó la carta de renuncia el 13 de marzo de 2016 y el empleador el 16 de marzo de la misma anualidad la aceptó (pdf 1, fl. 112), sin que el demandante se hubiere retractado de tal decisión, por el contrario, el 13 de abril de 2016, autorizó expresamente a su cónyuge para reclamar la liquidación final (pdf 1, fl. 106).

Todo lo anterior, para esta Sala es indicativo del conocimiento por parte del actor respecto del contenido consignado y de sus consecuencias, sin que en el plenario estuviera demostrado que tal documental la elaboró la empresa de oficio, o que existiera algún vicio en el consentimiento al momento de su suscripción.

Es de precisar que, aunque consta en el plenario que el empleador emitió una comunicación mediante la cual aceptó la renuncia y el demandante censura el haberlo hecho, la renuncia entendida como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo es de su resorte exclusivo, dado que nadie podría obligarlo a laborar si así no lo desea. De modo que, si el empleador se entera de tal determinación, esta produce todos sus efectos, sin que sea exigible el consentimiento del empleador para el perfeccionamiento jurídico. Circunstancia diferente acontece cuando el trabajador ofrece o pone en consideración de aquel su renuncia, pues en esta última hipótesis «la expresión unilateral no es rescisoria de por sí, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete el mutuo consentimiento de terminación» (CSJ SL, 7 feb. 1996, rad. 7836). Luego, si, como en este caso, la renuncia se plantea bajo el escenario de la dimisión simple, no le queda más al empresario que aceptarla.

Debe concluirse entonces que el demandante bajo su arbitrio decidió presentar renuncia, y, por lo tanto, no es posible hablar de una nulidad en el acto por vicios en el consentimiento.

Ahora, alega el demandante que, dada la patología diagnosticada, es sujeto de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, por ello, el despido es ineficaz. Al respecto es de precisar tanto la Corte constitucional como la Corte Suprema de Justicia en varias sentencias han desarrollado la llamada estabilidad laboral reforzada o fuero de salud, con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares cuando se puedan afectar gravemente algunos

principios constituciones del trabajador. Son casos excepcionales en los cuales, así existan justas causas para terminar la relación laboral debe solicitarse permiso para la terminación al ministerio de trabajo, Estas garantías benefician a las mujeres que se encuentren en estado de embarazo o bajo el amparo de licencia de maternidad; los empleados con fuero sindical y los empleados discapacitados. Así, en cualquiera momento en que un trabajador se encuentre bajo estos supuestos no podrá ser DESPEDIDO por su empleador, sino cumpliendo unos requisitos, sin los cuales deberá ser reintegrado a su trabajo.

No obstante, en el caso concreto planteado por el demandante, este no fue DESPEDIDO, sino que, por su propia voluntad decidió dar fin a la relación laboral por lo que a juicio de esta Sala no aplicaría la protección constitucional que emana de la estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con lo explicado, ya que como se dijo, esta depende del DESPIDO y no de la RENUNCIA VOLUNTARIA del empleado.

Ahora, frente al razonamiento de la a quo, dirigido a que cuando se trata de personas en «estado de discapacidad», o que padezcan alguna enfermedad que así pueda ser considerada, posible caso del actor, y que dados esos problemas mentales no puede ser considerada válida su decisión de renuncia, es decir, que no es posible aplicar textualmente los artículos 1502 y 1508 del Código Civil para darle plena validez a la expresión de la voluntad, puesto que su poder de disposición es «relativo» y, por ende, es imperiosa la verificación por parte del juez si se desconocieron el mínimo de garantías irrenunciables. Debe precisarse que no existe justificación que impida a las personas con discapacidad ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que estos están protegidos por la Constitución e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, tienen derecho como toda persona a contraer obligaciones, ejercer sus derechos, tienen capacidad jurídica e igualdad de condiciones que las demás personas.

Al respecto, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señaló que: *"la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"*, en otras palabras, tienen capacidad legal y de ejercicio conforme al artículo 1502 del Código Civil.

En cuanto a la capacidad de goce, la regla general es que todo individuo, lo tiene y en cuanto a la capacidad de ejercicio, que es uno de los requisitos para la validez de las declaraciones de voluntad y de los actos jurídicos, hay que decir que, en principio, la tienen todas las personas salvo aquellas que la ley declare incapaces y en nuestra legislación, se considera capaz todo hombre o mujer que ha cumplido la mayoría de edad, con algunas excepciones contempladas en el artículo 1504 del Código Civil y que se clasifican en absolutas y relativas, según su gravedad, las primeras, que hacen referencia a los impúberes, caso en el cual sus actos no producen ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución. Son también incapaces los menores púberes.

Así conforme al artículo 1503 de Código Civil, «Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces». Se trata entonces de una presunción legal que admite prueba en contrario.

Además, la ley 1306 de 2009 establece las normas para la protección de personas con discapacidad mental y el régimen de representación legal; en el artículo 17 dispone que se consideran con discapacidad mental absoluta quienes sufren una afección o patología severa o profunda de aprendizaje, de comportamiento o de deterioro mental. Estas personas pueden ser declaradas interdictos judicialmente, caso en el cual pierden su capacidad jurídica y deben actuar mediante un representante legal.

Es de precisar que, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 1996 de 2019 que modificó el artículo 1504 del Código Civil, se excluye como causal de limitación de la capacidad de ejercicio la discapacidad mental, absoluta o relativa. Por tanto, la capacidad legal de estas personas se presume, sin embargo, esta norma no es aplicable al caso bajo estudio por ser posterior a la ocurrencia de los hechos.

En este orden de ideas, es claro que el legislador les otorgó capacidad legal a todas las personas, resultando ser, por lo tanto, una presunción legal.

Ahora, para el momento en que el demandante renunció a su trabajo, era causal de limitación de la capacidad de ejercicio el estado de discapacidad mental absoluta o relativa; debiéndose declarar la interdicción judicialmente, lo que no ocurrió en el

presente caso o desvirtuarse en el proceso esa capacidad comercial para el 13 de marzo de 2016.

En este caso, a juicio de la Sala y contrario a lo deducido por la a quo, no se desvirtuó esa capacidad de ejercicio del actor para la fecha en que renunció al Banco de Bogotá S.A. pues solo se cuenta con lo expuesto por la testigo Olga Lucía Cáceres Gómez, quien recibió esa carta de dimisión y afirmó que el demandante no se encontraba en los “5 sentidos para el momento en el que le entregó la carta, *estaba ido y recto frente al escritorio y ni siquiera me miró*” Declaración que puede entenderse como apreciaciones personales de una compañera de trabajo, más no se constituyen en un concepto técnico del que se logre extraer que tras esos problemas psicológicos que padecía el demandante, no se encontrara en la capacidad de negociar, de realizar ese tipo de manifestaciones de voluntad y quizás que estas afectaciones comprometieran su juicio y raciocinio, afectando las facultades psíquicas de tal manera que no le permitieran evaluar el impacto de sus decisiones.

Adicional a lo anterior, en la historia clínica aportada no consta que los padecimientos mentales que aquejaban al actor para la época de la renuncia afectaran su capacidad volitiva, que tuviese dificultades de discernimiento, raciocinio o alteraciones en su comportamiento al punto que no comprendiese la realidad, por el contrario, como puede verse a lo largo de la historia clínica, aunque presentaba episodios depresivos y ansiosos, los médicos tratantes siempre lo apreciaron globalmente orientado, con pensamientos lógicos, sin elementos delirantes o actitud alucinatoria y con juicio de realidad conservado.

Mírese que en las últimas atenciones médicas que tuvo el demandante antes de presentar la renuncia del 13 de marzo de 2016, fue preceptuado por los médicos tratantes lo siguiente:

El 7 de diciembre de 2015, como vemos a folio 158, recibió atención en la que se señaló que no había alteración en su desempeño funcional, coherente, relevante, sin delirios, forma la lógica sin actitud alucinatoria. Juicio de realidad conservada.

El 15 de febrero 2016 asistió atención por urgencias en la UP Cali, allí consultó por estar voluble, ansioso y depresivo, y tras esto, se define una consulta externa que

fue llevada a cabo el 17 de febrero de 2016, en la que se indicó que se observaban buenas condiciones generales, bien orientado en las 3 esferas, memoria conservada, pensamiento coherente, no hay delirios ni alucinaciones. Afecto con fondo depresivo y ansioso tendencia a la exaltación, niega ideas suicidas, homicidas y raciocinio conservado, insomnio. En el análisis se preceptúa, no funciona en psicóticas, esto lo vemos a folio 164.

El 23 de febrero 2016, como vemos a folio 165, señala el demandante en la consulta médica que estaba pensando en renunciar. Eso lleva a considerar que no se trató de una idea o decisión impulsiva, que no haya previamente sido analizada, pensada y hasta informada a esos médicos tratantes.

El 2 de marzo 2016 se señaló por el médico tratante, que era un paciente alerta, colaborador, orientado, lenguaje claro, niega alucinaciones y delirios, además, hay un juicio conservado (folio 166).

Y aunque el demandante al día siguiente al de haber renunciado, ello es el 17 de marzo de 2016, asiste para atención por urgencias, el diagnóstico fue depresión y se indica que hay una salida con recomendaciones, pero no se allega mayor documental que dé cuenta de la situación psicológica del demandante para el momento y si había variado en algo con relación a lo que había ocurrido durante toda su historia Clínica.

Así las cosas, al no lograrse desvirtuar la presunción de capacidad establecida en el artículo 1503 del Código Civil, los actos del demandante y en específico la renuncia del 13 de marzo de 2016, se presume válida, y de no ser así se estarían imponiendo barreras que el resto de los trabajadores no tienen, como lo sería renunciar a su labor y se estaría vedando su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, como lo hace en el presente asunto que estable una demanda laboral y para el efecto otorga poder a un abogado, sin que se impongan barreras ante una posible discapacidad.

En este orden de ideas, no tiene cabida los argumentos del actor respecto a que no se tuvo en cuenta el estado de salud al momento de aceptarse la renuncia, pues esta circunstancia no puede convertirse en una especie de salvoconducto que invalide la terminación de un contrato.

Es de precisar además que, la aceptación de la renuncia por el Banco de Bogotá S.A., que como atrás se dijo no es necesaria, no tuvo como fundamento los problemas de salud del actor, ni se produjo como una actuación discriminatoria, por el contrario, respetando la capacidad de goce y ejercicio que se presume del actor y sin imponer barreras.

Y en este orden de ideas debe concluirse que el contrato termino por decisión libre, voluntaria y espontanea del extrabajador.

Corolario, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia y en su lugar ABSOLVER al Banco de Bogotá S.A. de las pretensiones instauradas en su contra. Sin costas en esta instancia. Costas en primera instancia a cargo de la parte demandante, las que deberán ser fijada por el a quo.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de 29 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali y en lugar **ABSOLVER** al **BANCO DE BOGOTÁ S.A.** de todas las pretensiones instauradas en su contra por el señor **OMAR ROBLEDO CÁRDENAS**.

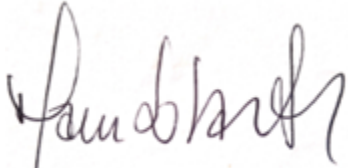
SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica
ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA
Magistrada Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:
Alejandra Maria Alzate Vergara
Magistrada
Sala 007 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: 75f3633967257b03f8804dc34473cad8a4ada6d30fa91c30bb505e3c8061bc5c
Documento generado en 04/12/2023 09:46:06 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>