



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 46 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba- Calle 12C No 7-36, Piso 12
j46ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., ocho (8) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA

RADICACIÓN. 11001-41-05-005-2022-00715-01

DEMANDANTE: HERNÁN GUILLERMO DÍAZ ARÉVALO

DEMANDADOS: ATENCOM (COCA-COLA FEMSA) COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S.

ACTUACIÓN: SENTENCIA RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA - CONFIRMA.

SENTENCIA

Por ser procedente y atender los postulados del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, disposición que modificó el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S., en concordancia con lo dispuesto en la sentencia No. C-424 del 8 de julio de 2015 proferida por la Honorable Corte Constitucional, este juzgado es competente para conocer en el grado jurisdiccional de **CONSULTA** de la sentencia de única instancia proferida en fecha veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023), proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC.

ANTECEDENTES

HERNAN GUILLERMO DÍAZ AREVALO solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 1° de febrero de 2020 al 30 de julio de 2021, fecha en la cual terminó de manera forzada y obligada por parte del empleador, por lo que le asiste el derecho al reconocimiento de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CST. Asimismo, petitionó que se condene a la demandada al pago de salarios y demás derechos como: cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicios, dotación, aportes a pension, por el tiempo en que dejó de percibir si hubiese permanecido con la entidad demandada; junto con la indexación de las sumas, lo que resulte probado conforme a las facultades ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como sustentos fácticos de sus pretensiones, la parte actora, en síntesis, manifestó que: a partir de 1° de febrero de 2020 empezó a laborar por medio de un contrato escrito a término indefinido con la demandada, desempeñándose como pre vendedor geográfico, es decir el que realizaba la venta de productos en las tiendas de barrio; como salario se fijó \$2.171.000, valor que estaba integrado por la suma de \$1.085.500 como salario fijo y el restante en remuneraciones en función de su desempeño en cuotas totales de volumen de ventas, pagos que se realizaron de manera quincenal, y para el mes de julio de 2020 le fue certificada una asignación salarial mensual de \$1.136.000.

Seguidamente informó que el 30 de julio de 2021 en las horas de la mañana se encontraba cerca a su lugar de trabajo en compañía de sus compañeros y

fue citado de forma verbal junto con dos compañeros a reunirse con el jefe Mario de la Hortúa y un representante de recursos humanos, con la intención de que ellos tres realizaran descargos en las instalaciones de la empresa, estando al frente de las instalaciones de la empresa, aproximada a las 8:30 am para lo cual es esperado por el señor Camilo Roa (Jefe de ventas) y su jefe. Agregó que el motivo de los descargos era porque según su jefe inmediato se estaba facturando erróneamente la venta de las bases plásticas de los botellones del agua.

Indicó que en dicha reunión no rindió descargos y, por el contrario, él y sus dos compañeros fueron coaccionados, acosados y obligados por parte de la oficina de recursos humanos y el jefe Mario de la Hortúa, para que pasaran de manera voluntaria la carta de renuncia, con el fin de que ellos salieran de la mejor manera de la empresa y para que, así mismo, tuvieran una nueva opción de regresar a la empresa.

Añadió que en el mes de abril de 2022 presentó derecho de petición ante el demandado solicitando copia del contrato de trabajo, copia del acta de descargos, y del reglamento interno de trabajo, certificación de trabajo, copia de las liquidaciones de prestaciones, copia de las grabaciones de las cámaras de seguridad de la entrada en recepción del día 30 de julio de 2021, entre las 6:00 a.m. y 9:00 a.m., copia del registro de minutas de seguridad y sistema de registro de personal en la entrada en recepción del día 30 de julio de 2021; recibiendo respuesta por parte de la demandada, para lo cual suministró la documental solicitada a excepción del reglamento interno de trabajo y de las grabaciones de las cámaras de seguridad, bajo el argumento que dicha información es reservada y únicamente sería suministrada por solicitud de un juez, así mismo informó que el trabajador no había tenido proceso disciplinario, por lo que en la hoja de vida no había acta de descargos; hecho que no fue así pues había sido citado a reunión el 30 de julio de 2022, a efectos de que rindiera descargos.

Por último, indicó que fue liquidado el 30 de julio de 2021 y, de acuerdo a la liquidación laboral realizada por el empleador, el trabajador para el año 2021 devengaba un salario mensual de \$923.600 y como salario de referencia la suma de \$2.309.000. El último día de labor fue el 30 de julio de 2021.

ADMISIÓN Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Notificada en legal forma a la demandada ATENCOM (COCA-COLA FEMSA) COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S., se citó para audiencia de que trata el artículo 72 del CPT y de la SS, en la cual dio contestación a la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; en cuanto a los hechos aceptó los relacionados con la certificación de la asignación salarial para el mes de julio de 2020 por valor de \$1.136.000 y el salario con el que fue liquidado a la terminación del contrato, que no era otro que \$923.600 como retribución fija mensual, y \$2.309.000 como salario de referencia; respecto de los demás hechos manifestó no ser ciertos. En su defensa propuso los medios exceptivos que denominó inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, prescripción, pago, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, falta de título y causa y abuso del derecho.

Constituido el Juzgado en audiencia de que trata el artículo 77 del CPT y SS se llevó a cabo la misma, en la cual se decretaron las pruebas. Posteriormente, se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento en la

cual se practicaron los interrogatorios a las partes, así como los testimonios solicitados. Clausurado el debate probatorio se concedió el uso de la palabra a los apoderados de las partes para que alegaran de conclusión.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, en decisión objeto de consulta, resolvió **Absolver** a la empresa ATENCOM (COCA-COLA FEMSA) COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones formuladas por el señor HERNÁN GUILLERMO DÍAZ ARÉVALO.

Para arribar a tal conclusión el *a-quo*, luego de establecer que dentro del proceso no había discusión referente a la existencia del contrato de trabajo a termino indefinido, vigente en el periodo comprendido del 1° de febrero de 2020 al 30 de julio de 2021, el cargo como Prevendedor Geográfico, el salario básico certificado para el mes de julio de 2020 por valor de \$1.136.000, y para el 30 de julio de 2021 de \$923.600, teniendo como salario de referencia un valor de \$2.309.000. Finalmente, que se le había cancelado su liquidación de prestaciones sociales, por lo que centró el problema jurídico en determinar si se configuraba un despido indirecto, así mismo si se demostró que la parte demandada coaccionó al demandante para presentar la carta de renuncia.

El argumento para absolver a la demandada de las súplicas perseguidas lo hizo consistir en que no se encontraba configurado un despido indirecto, comoquiera que la carta de terminación no contenía alguna situación que conllevara a manifestar que existía incumplimiento de las obligaciones del empleador y, por el contrario, se verificaba la voluntad del trabajador. Así mismo, no se logró demostrar que el empleador había coaccionado al trabajador a presentar la carta de renuncia, por lo que concedió el grado jurisdiccional de consulta.

Expuestas así las cosas y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO

Atendiendo las circunstancias relevantes del pleito, la controversia gravita en determinar, en primer lugar, las causas que dieron origen a la terminación del contrato; de igual forma, si la renuncia del demandante se produjo voluntariamente y libre de coacción o si existen pruebas suficientes que dejen en evidencia que dicha renuncia fue forzada por la empresa demandada y, por tanto, no les es atribuible al suscribiente. En caso afirmativo, habrá de determinarse si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto, así como al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social que dejó de percibir el actor si hubiese permanecido en la entidad, a lo que procede el Juzgado conforme a las razones que a continuación se exponen.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para el Despacho no suscita mayor controversia el hecho que entre el demandante señor **HERNÁN GUILLERMO DÍAZ AREVALO** y la empresa **ATENCOM (COCA-COLA FEMSA) COMPAÑÍA DE SERVICIOS**

COMERCIALES S.A.S. existió una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo a término indefinido vigente del 1° de febrero de 2020 al 30 de julio de 2021, fecha en la que finalizó el vínculo por parte del trabajador. Tampoco se discute que el accionante estuvo vinculado en el cargo de Prevendedor Geográfico y que su salario básico para el año 2020 lo era de \$1.136.000, más un porcentaje variable y que para la fecha de finalización del contrato, 30 de julio de 2021, su salario lo fue de \$2.309.000, constituido de un salario básico y uno variable, y ello es así pues así dio cuenta la parte demandada al contestar el libelo demandatorio; y si bien es cierto algunos supuestos fácticos no los admitió en forma directa, sí lo hizo indirectamente al verificar las respuestas a los hechos contenidos en los numerales 1°, 2° y 13, así como la admisión de los hechos 7 y 11. Lo anterior igualmente se constata con las siguientes pruebas documentales: (i) contrato de trabajo suscrito entre las partes¹; (ii) certificación laboral²; carta de renuncia y aceptación³; autorización pago cesantías⁴; examen médico de retiro⁵; comprobantes de pago⁶ y liquidación final⁷; documentos que al no ser desconocidos, ni refutados de falsos, dan fe de lo allí consignado.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA – RENUNCIA DEL TRABAJADOR.

Para zanjar la discusión en el sub examine, oportuno se muestra precisar que las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas de forma anticipada, por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión de una de éstas enmarcada o no en una justa causa contemplada en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las pactadas como tales en convenciones o pactos colectivos. Bajo los anteriores parámetros, en el escenario cuando sea el empleador quien tome la decisión de finiquitar el vínculo se denomina despido, mientras que si quien adopta tal decisión es el trabajador, se entiende entonces que se configura una renuncia.

De esta manera, para la prosperidad de esta pretensión, conforme ha sido posición reiterada de la máxima corporación del trabajo, el demandante debe demostrar de forma contundente que la decisión de dar por terminada la relación de trabajo provino de forma directa y unilateral del empleador tal como lo dispone el artículo 167 del CGP, o en su defecto la renuncia, cuando quien adopta la decisión es el trabajador, siendo este último evento el aquí analizado.

Adicionalmente, cuando es la conducta del empleador la que impide la continuidad de la relación laboral y, aunque, no obstante que es el trabajador el que adopta la decisión unilateral de romper el vínculo, lo hace por violación del contrato por parte del empleador. Anotando que, al momento de la terminación del contrato, la parte que lo da por terminado debe indicar a la otra la causa o motivo de dicha determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos diferentes (par. del art. 7° del decreto 2351 de 1965). Siendo así, es al demandante a quien le incumbe probar los hechos que motivaron la renuncia y que fueron expuestos en su oportunidad; carga probatoria que en el plenario no se encuentra satisfecha,

¹ Folios 52 a 63 archivo 09.

² Folio 64 archivo 09.

³ Folios 72 y 73 archivo 09.

⁴ Folios 74 archivo 09.

⁵ Folio 75 archivo 09.

⁶ Folios 18 a 28 archivo 02.

⁷ Folio 29 archivo 02.

puesto que la demandada no efectuó unilateralmente la terminación del contrato de trabajo.

Tampoco al revisar la carta de renuncia⁸ presentada por la parte demandante, se advierte que se estén imputando razones atribuibles al empleador para la terminación del contrato, por el contrario, lo que se evidencia es una situación amigable por parte del trabajador hacia el empleador cuando refirió que:

Por medio de la presente comunico mi decisión voluntaria y Renunciar a mi cargo de prevendedor que venía desarrollando hasta el día de hoy por motivos personales, quiero agradecerles de corazón por haberme dado la oportunidad de poder estar en esta gran compañía, gracias porque amo esta empresa con el alma gracias porque me permitieron dar y aportar todo de mi gracias por el crecimiento y desarrollo, amo esta empresa como amar mi familia
agradezco de corazón a cada compañero, jefe, parte de RH y cada uno de los que me ayudaron a formarme.

En ese sentido, no se encuentra demostrada que fue la sociedad demandada quien tomó la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo del actor; tampoco que la renuncia se derivara de situaciones imputables al empleador.

Ahora, en cuanto a la coacción que aduce el demandante fue víctima, cumple indicar que de antaño la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la renuncia es la dejación espontánea y libre de algún bien o derecho por parte de su titular, no pudiendo ser un acto sugerido, inducido, ni mucho menos provocado o compelido por persona distinta a su autor, ya que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su libre albedrío la comunicación correspondiente, sin que su empleador pueda interferir en la manifestación del renunciante, pues, si así se hace, ya no habría la espontaneidad esencial en cualquier dimisión, sino una especie de orden que el empleador le imparte al subalterno para que se retire del servicio, por consiguiente no es equiparable jurídicamente a un retiro voluntario del servicio y su consecuencia sería su ineficacia jurídica⁹.

Entrando en lo que respecta a los vicios del consentimiento, el despacho advierte que el código civil en el artículo 1508 establece que se tendrán por afectaciones a la anuencia de una persona, el error, la fuerza y el dolo, los cuales son desarrollados en sus artículos subsiguientes. Estas figuras son plenamente aplicables en materia del trabajo, pues la relación 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, como desarrollo y finalización, debe estar regido por la buena fe y la libertad de las partes, es decir, fuera de toda coacción.

En ese sentido, en materia probatoria, se tiene que los vicios del

⁸ Folios 72 archivo 09.

⁹ Sentencia de abril 9 de 1986 y sentencia de febrero 7 de 1996, Rad. 7836.

consentimiento deben acreditarse por la persona que supuestamente los sufrió, es decir, corresponde a quien vio afectada su voluntad, demostrarlo en juicio.

Prescisado lo anterior, y descendiendo al caso objeto de estudio, como medios de convicción observa el despacho que, para determinar tales supuestos, se practicaron las siguientes pruebas relevantes:

El interrogatorio de parte que absolvió el demandante, quien refirió que no se le notificó el inicio de un proceso disciplinario, que lo que sucedió fue que estaba a la vuelta de la empresa en Fontibón, para lo cual fue citado por el Jefe de Ventas quien le manifestó que fuera a la empresa él solo que le iban a hacer una actualización de la maquina; que estando allí evidenció que estaban también citados dos compañeros, los cuales eran del grupo del norte; que cuando entraron a la planta estaban 3 jefes de venta, por lo cual fue llamado por uno de ellos, señor Mario Atehortua, quien no era su jefe y lo subió a la planta en la parte izquierda subiendo las escaleras y allí se encontraba presente un señor de recursos humanos llamado Willian; estando allí en ningún momento les dijeron que les iban a adelantar descargos, sin embargo, cuando se sentaron les manifestaron que les iban a realizar unos descargos por una supuesta auditoría, por lo que pidió que le manifestaran los descargos los cuales nunca se los indicaron, tampoco se los mostraron, lo único que le manifestaron era que para no desgastarse con los descargos que le pasara la carta de renuncia para que su hoja de vida no se viera manchada, por lo que con dicha acción se sintió intimidado, porque había sido una persona de recursos humanos, así como un jefe de ventas que no era el suyo, y en ese mismo momento se puso a llorar y le dijo al jefe que no le hiciera eso ya que quería mucho la compañía, y tan solo le dijeron que la compañía ya le había efectuado unas auditorías, las cuales no le mostraron, sólo le manifestaron que para que su hoja de vida no se viera manchada debía renunciar. Agregó que no quedó plasmada la intimidación ya que, como nunca había efectuado una carta, por lo que como en ese momento se encontraba el jefe de ventas siendo esta persona quien lo ayudó a redactar; que en ese momento se encontraban otras personas pero no supo sus nombres, que sus otros dos compañeros no estaban; que una vez entregó el documento o carta el señor Mario Atehortua le dijo que lo acompañara a la salida y lo hizo abandonar las instalaciones; que nunca utilizaron palabras agresivas, sin embargo, sí utilizaron palabras fuertes en el sentido de que era su hoja de vida la que estaba en juego; que la carta la redactó así porque le dijeron que tenía la opción de volver a la compañía o que su hoja de vida no se viera manchada en otras empresas. Admitió que la empresa tenía la exigencia de realizar pedidos mínimos por valor de \$42.000 pesos, que solicitó pedidos de Botellón en la compañía durante la vigencia del contrato, pero por petición de los clientes.

A su vez, se recibió el interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad demandada, quien indicó que no estuvo presente el 30 de julio de 2021 cuando se dio por finalizada la relación laboral; que las personas que citaron al demandante fueron los jefes de venta, y el área de recursos humanos, que además del demandante fueron llamados dos trabajadores adicionales; el motivo de la citación fue reunirse con los trabajadores para entender por qué estaban realizando mal un proceso en el cual se estaban afectando operaciones de la compañía; que la diligencia no era iniciar trámite de descargos, sino escucharlos y preguntarles por qué estaban tomando esas acciones en los clinetes en cuanto a las desviaciones de los botellones; que cuando se les comentó sobre lo que estaba sucediendo los trabajadores

decidieron renunciar, incluido el demandante. Expuso que quien determina la finalización de los contratos es el área de Recursos Humanos, junto con el Área Legal; que en la empresa para tomar la determinación de terminar contratos se respeta el debido proceso; que para citar a las personas siempre se hace una reunión con los trabajadores por aparte y primero entender qué está pasando, cuáles son las situaciones llevan a generar esas prácticas ya que como empresa se les había disparado un desabasto de soporte de botellones y no era normal en el mercado, por lo que querían averiguar por qué se estaban realizando esos actos. Reiteró que siempre se reúnen con el colaborador; que los jefes de venta pueden citar a los prevendedores en cualquier tiempo, ya sea para mirar indicadores, o para revisar oportunidades de mercado y se citan según las necesidades; que tenía conocimiento que se generaban unas auditorias pues estaban presentando una situación difícil en el mercado; que no realizaron un proceso disciplinario, ya que lo primero que se quiso fue escuchar al trabajador para luego hacer la investigación; que en su calidad de representante habló con los jefes de venta y le comentaron que se habían reunido y que les habían mostrado la situación y que los trabajadores tomaron la decisión de renunciar, pero en ningún momento se ejerció una presión para que renunciaran, ya que la entidad siempre trata de cuidar los puestos de trabajo de los colaboradores.

Se recibió el testimonio de Yorman Jaced Castillo Páez, quien refirió que eran 5 compañeros; que los citaron a una reunión; que 3 de ellos estaban vinculados directamente con la empresa, y 2 a través de temporales; que él era trabajador de la empresa temporal y dicha empresa le notificó que le daba por terminado el contrato de trabajo, lo anterior por problemas de unos soportes de botellón; que en ese momento llamó a sus compañeros y le comentaron que los habían citado, y habló con ellos y le manifestaron que los habían metido en una habitación y les había dicho el tema de los soportes de botellón, y que les habían dicho que eso era faltar a los valores y que les habían aconsejado que lo mejor que podían hacer era renunciar, por lo que los hicieron renunciar bajo presión. Refirió que no estuvo presente como tal en el sitio, pero sus compañeros se lo comunicaron vía telefónica; así mismo se reunieron a comer y en el desayuno sus compañeros le contaron qué había pasado; que los compañeros le contaron después de que habían renunciado y le manifestaron que no estaban de acuerdo ya que era un tema mínimo y no les habían pasado un memorando.

Finalmente, se escuchó el testimonio de Maribel Rodríguez Heredia quien expuso que tuvo vínculo con la demandada. Añadió que el 30 de julio de 2021, después de una investigación que se estaba adelantando en la compañía por un tema de soporte de botellones, se citó a algunos trabajadores vinculados, para que indicaran qué tenían que decir al respecto, y posterior a ello los trabajadores decidieron en conjunto presentar su carta de renuncia voluntaria, dentro de las cuales estaba el demandante; que el objeto de la citación fue escuchar a los trabajadores sobre el caso que se estaba investigando; que en ningún momento persuadió a los trabajadores a que presentaran la renuncia; desconoce el motivo por el cual decidieron presentar la renuncia. Comentó que en la reunión estaba el jefe de ventas que en la actualidad no trabaja con la empresa; que estuvo presente en la conversación que tuvo con los trabajadores, por lo que le consta no haber visto al demandante intimidado o nervioso por parte de los miembros de la empresa, tampoco se le hicieron amenazas, ni se le efectuó el requerimiento o insinuación alguna que llevara a la terminación del contrato, tampoco que estuviera angustiado o llorando. Expuso que la compañía realizó una

auditoría en el cual se evidenció que los clientes no habían efectuado ninguna solicitud de soporte de botellones; no realizaron diligencia de descargos, ya que continuaban realizando la investigación; que es supervisora de recursos humanos desde el 7 de julio de 2021; que no recuerda en la diligencia qué respondió el demandante, pero sí sabe que se le puso en conocimiento el caso por el cual se estaban realizando las auditorías por el tema de soporte de botellones.

Verificadas las anteriores probanzas, bajo el tamiz de la sana crítica y valoradas en su conjunto e individualmente, se encuentra que no se encuentra plenamente demostrado que la demandada haya coaccionado al demandante a presentar la carta de renuncia; si bien es cierto el demandante expone que en efecto fue obligado, dicha versión no tiene la característica de confesión, pues no produce consecuencias adversas, conforme lo establece el artículo 191 del CGP, aplicable al procedimiento laboral como lo permite el artículo 145 del CPTSS y no obra otra prueba que corrobore el dicho del promotor de la litis sobre la coacción alegada.

En igual forma, es cierto que el testimonio del señor Yorman Jaced Castillo Paez, refiere que el demandante le comentó que había sido coaccionado; no obstante; debe resaltar el despacho que dicha declaración no se valorará al tratarse de un testigo de oídas, pues lo que sabe fue porque se lo contaron, más no porque haya estado presente el día de los hechos; es más, ni siquiera era trabajador de la entidad y su despido si bien tuvo su origen respecto de las anomalías del tema de soporte de botellones, quien lo despidió fue una sociedad distinta a la demandada, por lo que su versión carece de veracidad.

En lo que respecta al interrogatorio de parte al representante legal de la entidad demandada, pues no se observa confesión alguna y, por el contrario, advierte que el demandante no fue coaccionado.

Finalmente, se cuenta con un testigo presencial, esto es, Maribel Rodríguez Heredia, quien por ostentar el cargo de supervisora de recursos humanos manifestó que estuvo presente en la reunión y dio cuenta que la renuncia del trabajador había sido en forma voluntaria y sin presión alguna.

Vale la pena resaltar que, si se tomara el dicho del demandante de que la renuncia estuvo motivada por la promesa de una futura contratación, este compromiso en 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, toda vez que el trabajador puede negarse a la solicitud de renuncia, pero si accede por escrúpulos o anticipando represalias de su empleador, se ha de tener en cuenta que el temor reverencial, esto es, el sólo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento, según se establece en el artículo 1512 de la legislación civil.

Amén de lo anterior, si la dimisión fue directamente solicitada por la entidad demandada, como se mencionó en el libelo introductor, el trabajador no estaba obligado a suscribirla, ya que podía esperar el despido; o incluso presentarla, pero poniendo de presente los verdaderos móviles de la decisión, toda vez que si la presenta invocando motivos ajenos a la influencia del empleador, le queda vedada la posibilidad de alegar causales o motivos diferentes a las invocados en la carta de renuncia, situación que no se avisa, pues al revisar la carta de renuncia, efectuada a puño y letra, no existen antecedentes que permitan inferir que el empleador influyó en

ella, pues en ninguna de las líneas así se alega.

En ese sentido, verificado el carácter libre y voluntario de la renuncia presentada por el demandante, sin que se observe en el acopio, ninguna probranza que permita inferir la existencia de algún vicio del consentimiento, carga que en este caso era exclusivamente del demandante y ante la falta de acreditación de sus dichos, la única consecuencia posible es la improsperidad de las pretensiones, como efectivamente lo declaró el juez de primer grado.

Por estas potísimas razones, se confirmará la decisión consultada proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC, en providencia adiada veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023).

COSTAS

Sin lugar a condena en costas al tratarse de una consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y seis Laboral del Circuito de Bogotá DC, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en providencia adiada veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: NOTIFÍQUESE POR EDICTO la presente providencia, de conformidad con lo dispuesto en el literal D del artículo 41 del CPT y SS. Una vez surtido dicho trámite, devolver el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**JUDY LILIANA CASTRO RODRÍGUEZ
JUEZ**

Firmado Por:
Judy Liliana Castro Rodríguez
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 046
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **4c804977291c159449225ff79dd724a23a5503a4fd0d5b1e8dabf0fc0af2b625**

Documento generado en 04/09/2023 06:09:27 PM

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