

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL

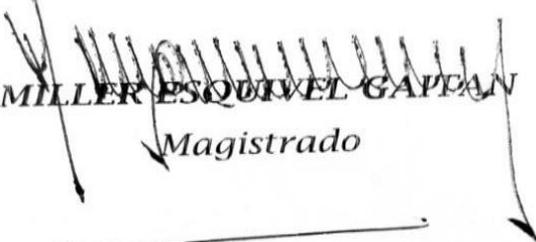
PROCESO ORDINARIO DE HARBEY LEONARDO TORRES CASAS CONTRA
INVERSIONES FARMACÉUTICAS PUNTOFARMA S.A.S.

Paso a referirme a las razones que me llevan a disentir de la decisión adoptada por mayoría de la sala al resolver el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia: El contrato de trabajo como cualquier otro, es el acuerdo de voluntades en que una de las partes se obliga a prestar sus servicios personales en forma subordinada, trabajador, y la otra a remunerar esos servicios, empleador. Así, que una vez se encuentra en ejecución el contrato de trabajo las partes o cualquiera de ellas puede darlo por terminado, en las voces de los artículos 61 y 62 del CST, con las consecuencias jurídicas propias de cada causal. De manera que una vez, las partes o una de ellas toma la determinación del terminar el contrato de trabajo, esa declaración de voluntad produce todos sus efectos y no puede retractarse de tal decisión, salvo que medie acuerdo con la otra, por estar regido por el principio de la buena fe (art. 55 del CST). Principio que se debe admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico, para mantener la armonía entre los asociados y la seguridad jurídica de lo que los contratantes aptan en sus relaciones jurídicas y que como bien lo precisa el maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez en su Curso de Derecho Laboral, la buena fe lealtad, se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. "Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar. Conlleva la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas

ni abusos ni desvirtuaciones. La buena fe que debe regir como principio del derecho del trabajo es la buena fe lealtad, o sea, que se refiere a un comportamiento y no a una mera convicción". Por eso cuando el empleador tomó la decisión el 9 de diciembre de 2017 de terminar el contrato de trabajo al demandante (fl. 17), esa decisión era contundente de la voluntad del empleador en tal sentido, por lo que el a quo no se equivocó en esa apreciación, siéndolo sí la mayoría de la sala al estimar que con la comunicación del 12 de diciembre de 2017 el empleador retiró el despido, cuando ya el contrato de trabajo había finalizado (fl. 20). Además que se le cambiaron las condiciones de trabajo a lo que no accedió el señor Torres Casas, por lo que resulta inusitado que luego se hable de renovación del vínculo laboral y que se concluya que la terminación del nexo laboral fue por renuncia del trabajador; aún más sorprendente. Por lo que no veo razonable ni jurídica la decisión de la que me aparto. Para finalizar debo acudir a lo adocetrinado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, donde puntualizo "La irrevocabilidad del terminación del contrato convenida por las partes, objeto central del acuerdo, no daba pie a las partes de retractarse unilateralmente de lo acordado" (Sentencia del 11 de septiembre de 2013, rad. 43368) por lo que bien puede aplicarse al caso presente por extensión al guardar estrecha relación dada la finalización del contrato el 9 de diciembre de 2017. En suma, analizadas las pruebas, en sana lógica, se debió confirmar la decisión recurrida.

Dejo a salvo el voto,

MILLER ESQUIVEL GAPPAN
Magistrado



The image shows a handwritten signature in black ink that reads "MILLER ESQUIVEL GAPPAN". Below the signature, the word "Magistrado" is written in a smaller, printed font. There are several arrows pointing downwards from the signature towards the text below, and a horizontal line is drawn at the bottom of the signature block.