

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	JORGE ANDRÉS CANDAMIL SEPÚLVEDA
DEMANDADOS	LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI – en adelante COMFANDI -.
RADICACIÓN	76001310500720200010501
TEMA	REINTEGRO O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 254

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia absolutoria No. 220 del 9 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 190

I. ANTECEDENTES

JORGE ANDRÉS CANDAMIL SEPÚLVEDA demanda a **COMFANDI**, con el fin de que se declare que el contrato de trabajo que sostuvo con la empresa demandada desde el 15 de enero de 2015 hasta el 15 de abril de 2019 terminó por causas imputables al empleador, por lo tanto, la renuncia presentada es ineficaz por haber sido motivada ante las violaciones de los derechos a la igualdad, trabajo y dignidad humana. Pide que se declare que dicho contrato se encuentra vigente y se condene al pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento de la terminación del contrato hasta el reintegro; a la indemnización moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía en un fondo de cesantías y la devolución de los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, dejados de percibir por la terminación del contrato de trabajo. Como pretensión subsidiaria pide el pago de la indemnización por despido injusto.

El demandante manifiesta que ingresó a laborar para COMFANDI mediante contrato de trabajo a partir del 15 de enero de 2015 en el cargo de auxiliar de enfermería con un salario inicial de \$1.392.610; que el 1° de abril de 2019 llamó a la “línea ética” de COMFANDI con el propósito de presentar una queja sobre “*las condiciones de discriminación sexual y de género de las cuales estaba siendo víctima*” sin obtener ningún tipo de respuesta; que ante los “*continuos acosos*” presentó ante la demandada el 12 de abril de 2019 carta de renuncia no voluntaria por los “*motivos plasmados en grabaciones de la línea ética y encuesta de finalización contractual*”; que el 24 de mayo de 2019 presentó derecho de petición y solicitó copia de su carpeta laboral, las grabaciones de la línea ética y de la encuesta de finalización contractual, no siendo entregadas las dos últimas por ser confidenciales; que presentó tutela para obtener la información solicitada, la cual fue concedida por el Juzgado Primero Civil de Ejecución de Cali; que COMFANDI el 24 de octubre de 2019 emitió respuesta e indicó que recibió una queja del demandante por incumplimiento al código

de ética pero que en ella no se indicó que las situaciones narradas afectaran a un colaborador de Comfandi en especial; que el 28 de octubre de 2019 el comité de ética de Comfandi emitió certificación en el sentido que a través de la línea ética se recibió un caso donde se informaba de una situación general acerca de dos personas que hacían comentarios molestos en la clínica; que el comité de convivencia laboral de la demandada emitió una certificación en la que indicó que el actor no presentó ninguna queja, lo cual no es cierto.

COMFANDI señala que la vinculación laboral del actor se dio el 19 de enero de 2015 y su cargo era de auxiliar de enfermería clínica; que el 1° de abril de 2019 no se recibió ningún reporte o queja por medio de la línea ética realizada por el actor, sin embargo, en los reportes del año 2019 se obtuvo información de una llamada del actor el 26 de febrero de 2019, en la cual manifestó de manera general una situación acerca de unos comentarios molestos dirigidos a las mujeres y frente a dos empleados homosexuales, realizados por los funcionarios Miguel Pantoja y Samuel Burgos, pero no se mencionó que los comentarios hayan sido dirigidos al actor; que los supuestos de hecho reportados por la línea ética se colocaron en conocimiento por parte del Comité de Ética a la Dirección Médica, dado que los funcionarios implicados hacían parte de esa dirección, con el fin de que se adelantaran las acciones correspondientes; que la renuncia presentada por el demandante el 12 de abril de 2019 no obedeció a las situaciones alegadas en la demanda, sino a motivos estrictamente personales, tal y como lo expresó de manera libre, consciente, expresa y voluntaria en la carta de renuncia.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda y presentó las excepciones de, inexistencia de la presunta causa de renuncia alegada por la parte demandante por expresa disposición legal, inexistencia del despido indirecto, efectiva probanza de la renuncia libre, autónoma y voluntaria del

demandante, carencia de derecho sustancial, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, prescripción y genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda porque el actor presentó renuncia voluntaria en la que manifestó que fue por motivos personales y no por actos de discriminación. Declaró infundada la tacha de los testigos Norma Mirella Orozco Rodríguez, Álvaro Hernán Posada Londoño y Héctor Javier Rodríguez Uribe.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante interpuso el recurso de apelación y manifestó que del material probatorio se concluye que la demandada incumplió con sus obligaciones como empleador y puso en riesgo la integridad personal y la dignidad del actor, las cuales son protegidas por nuestra legislación y la jurisprudencia en relación a las personas de especial protección constitucional como lo es la comunidad LGBTI dada la discriminación que padecen por su condición sexual; que en este caso se creó un despido indirecto e ilegal como consta de las pruebas. Que la condición sexual de su prohijado se configura en el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes solo es válida por las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. y, en este caso debe declararse un despido ineficaz y ordenarse el reintegro por haberse realizado la renuncia motivada bajo la violación de los derechos fundamentales a la igualdad, el trabajo y la dignidad humana.

Que la demandada frente al hecho tercero de la demanda señaló que al revisar la línea ética del 2019 se pudo establecer la información respecto a una llamada en la cual el demandante informó de manera general una situación de unos malos comentarios por parte de los funcionarios de la demandada, dirigido a las mujeres, al igual que unos comentarios de los mismos funcionarios hacia los homosexuales; situación que se comprueba con la contestación, con las declaraciones y las demás pruebas aportadas por la demandada, toda vez que en el acta del 22 de marzo de 2019 a través de la cual se dejó constancia en la orden del comité de la organización en la que hizo presencia la señora Maryuri Quintero en calidad de coordinadora de hospitalización y el personal asistencial, se evidencia que no era desconocido por parte del empleador los actos de rechazo y discriminación que recibió el demandante, pues al observarse el ítem 13 entre otros aspectos, se indica que algunos de los comentarios fueron escuchados por el personal que se sintieron excluidos por su condición sexual, como es el caso del demandante. Lo cual se ratifica en la contestación de la demanda en la que se confiesa la queja presentada por el actor, de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del C.G.P., norma declarada constitucional en la sentencia C-551 de 2016.

Aduce que la contaminación del clima laboral en el que se vio involucrado su poderdante, lo motivo a realizar la llamada a la línea ética establecida por la demandada con el propósito de presentar formalmente la queja sobre las condiciones de discriminación sexual y de género, de las cuales estaba siendo víctima, la que no fue atendida debida y oportunamente, excusándose entre aspectos formales y de organización interna, en las competencias del comité de convivencia y del comité ético, violando los derechos fundamentales especialmente previstos en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia que prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, origen, entre otros.

Afirma que en este caso y de conformidad a la sentencia T-335 de 2019, se invierte la carga de prueba a favor de la persona que denuncia haber sufrido la discriminación, por lo tanto, le corresponde asumir dicha carga al demandado; pronunciamiento fundamentado al ser la población LGBTI un grupo históricamente discriminado tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional; que el despacho no tuvo en cuenta que gran parte de la prueba se encontraba en poder de Comfandi y que fue negada para su entrega.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

El apoderado judicial del demandante presentó escrito de alegatos y en síntesis reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación en el sentido que la Constitución Política y los desarrollos jurisprudenciales, así como los instrumentos internacionales, en virtud del bloque de constitucionalidad, han protegido a las personas que por su condición sexual podrían ser objeto de alguna discriminación, quienes viven luchando contra estigmas y estereotipos que los persiguen; que todos los derechos inherentes a las personas, así como las oportunidades para desarrollarse como tales, deben ser y estar siempre en condiciones de igualdad y no puede discriminarse a una persona o a un grupo de personas en razón de su condición étnica, de género, por edad o por su preferencia sexual.

Que con las pruebas presentadas se observó la existencia de las acciones instauradas por el demandante para cesar los actos de discriminación, ello se evidencia no solamente en el escrito de demanda, sino en la contestación a la demanda tal y como fue confesado al contestar el hecho

tercero, y posteriormente con los testigos presentados tanto por la parte activa como pasiva. También se demostró con el acta No. 1 del 22 de marzo de 2019 y con el derecho de petición presentado por el actor el 29 de mayo de 2019 se desprende que el empleador tenía conocimiento de la “contaminación laboral presentada” e individualizadas las personas objeto de discriminación.

Aduce que no es de recibo la afirmación del demandado y que fue considerada por el juez de instancia, concerniente a que el actor debió describir la situación de discriminación en la carta de renuncia para que solo así tener validez el despido indirecto; situación que en su sentir no es acorde a las disposiciones constitucionales y legales, entendiéndose que la condición sexual del individuo hace parte de su fuero interno; que lo expuesto tiene un agravante consistente en que el demandante inicialmente expuso en la carta los motivos de discriminación que motivaron la renuncia obligatoria, pero que su mencionado contenido fue objeto de cambios tal como señaló en el testimonio bajo la gravedad del juramento Norma Mirella Orozco, enfermera jefe y jefe inmediata del actor.

ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA

El apoderado judicial de COMFANDI solicitó que se confirme la sentencia de primera instancia porque en la carta de renuncia presentada por el demandante el 12 de abril de 2019 indicó de manera expresa, consciente, libre y voluntaria que su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo suscrito con su representada, fue por aspectos estrictamente personales, incluso agradece a Comfandi por haberle permitido crecer profesional y personalmente. Considera que en ese sentido no es lógico, ni dotado de buena fe, que después de haber realizado dicha declaración tan clara, la cual no tuvo ningún vicio en el consentimiento del señor Candamil, se atreva a contradecir lo que de

manera libre y consciente manifestará en dicho documento, el cual dicho sea de paso está debidamente firmado bajo su puño y letra.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No se discute en el proceso que entre las partes existió un contrato individual de trabajo desde el 19 de enero de 2015 hasta el 14 de abril de 2019 y que el actor se desempeñó como auxiliar de enfermería, tal y como se desprende de la certificación laboral visible en el pdf04 del cuaderno virtual del juzgado.

La Sala debe resolver: i) si hay lugar a declarar un despido indirecto porque según el demandante el contrato de trabajo terminó por causas imputables a la demandada, por existir actos de rechazo y/o discriminación por su condición sexual como se alega en la demanda y en el recurso de apelación o, si, por el contrario, terminó por renuncia voluntaria como lo aduce la demandada. En el evento en que se declare el despido indirecto por causa imputable al empleador, se determinará; ii) si se debe declarar ineficaz la renuncia presentada por el actor y si procede el reintegro al cargo que ocupaba en la empresa demandada o, si lo que procede es la pretensión subsidiaria, es decir, la indemnización por despido indirecto.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La parte demandante pretende que se declare que la terminación del contrato fue por causas imputables al empleador porque en su sentir la renuncia presentada el 12 de abril de 2019 obedeció a las violaciones de los derechos a la igualdad, trabajo y dignidad humana ante el rechazo y la discriminación padecidas por el actor debido a su condición sexual;

situación que aduce fue puesta en conocimiento del empleador a través de la llamada a la línea ética el 26 de febrero de 2019.

La Sala considera que no es procedente acceder a las pretensiones de la demanda, tal y como lo concluyó el juez, por cuanto en la carta de renuncia del 12 de abril de 2019 que milita en el pdf04 del cuaderno virtual del juzgado, no se observa que el actor haya expuesto a su empleador que los motivos que lo llevaron a presentar la renuncia fueron los actos que alega de rechazo y/o de discriminación por su condición sexual ni que fue obligado, presionado o constreñido a renunciar, pues literalmente señaló que:

*“Por medio de la presente, quiero manifestarle mi deseo de renunciar al puesto de trabajo como auxiliar de enfermería, que he ejercido durante los últimos 4 años y 2 meses. Dicha decisión corresponde a **motivos estrictamente personales**.*

Por tal razón, es importante informarle que a partir del 14 de abril de 2019, después de terminado el turno me desvincularé de la empresa.

*Hasta la fecha dejaré todas mis labores en orden. **Quiero agradecer la oportunidad que me dieron al confiar en mi para este puesto en el que crecí profesionalmente y personalmente.**” (Negrillas y subrayas fuera de texto)*

De la carta transcrita no se desprende que los motivos que llevaran a presentar la renuncia hayan sido por los actos de rechazo y/o de discriminación alegados, pues afirmó que la renuncia fue presentada por motivos “*estrictamente personales*” sin que de ningún aparte se infiera motivos diferentes a los escritos y dando gracias por su crecimiento profesional y personal.

FUNDAMENTOS LEGALES

Lo anterior se fundamenta en lo dispuesto en el párrafo del artículo 62 del C.S.T. que señala,

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Por su parte, el artículo 66 de la misma normatividad señala sobre la manifestación del motivo de terminación del contrato de trabajo, lo siguiente,

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sido reiterativa en indicar que al momento de la terminación del contrato de trabajo se deben exponer o manifestar las causas o motivos que dieron lugar a su terminación. En la sentencia del 12 de septiembre de 2006 con radicación 28416, concluyó que

“(..). Por el contrario, el Tribunal, se limitó a señalar que para que pueda operar el despido indirecto, se requiere que el trabajador indique de manera clara, precisa y al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, la razón o motivo atribuible al empleador, que lo llevaron a tomar esa decisión. Lo que no ocurrió en el presente caso, pues en la comunicación visible a folio 191, se lee: “Me permito informarle que a partir del 14 de enero del 2000, presento renuncia irrevocable a mi cargo como Gerente de la Oficina de la Dorada.”

Además, esa exigencia no es un capricho del juez ad quem, sino como acertadamente lo señala el opositor así lo dispone el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. “Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” (...).” (Negrilla fuera de texto)

Y, en la sentencia SL1082-2020 del 20 de abril de 2020 indicó que:

“(..). tratándose de un contrato de trabajo, este, por diferentes razones puede finiquitarse previamente a la fecha prevista por las partes para su vencimiento con el preaviso de ley, como lo sería porque de mutuo acuerdo las partes así lo

determinen en cualquier momento o por la decisión unilateral de alguna de ellas, sin motivo alguno o invocando una justa causa. **En este último evento que corresponde a un despido, tanto el empleador como el trabajador tienen la obligación de informar a la otra parte, la causal o motivo de esa manifestación de voluntad, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas.**

(...)

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a la ruptura del contrato. Lo anterior quedó condensado en sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que se dijo:

El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Por otra parte, si bien se ha señalado que frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; **para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador; siendo importante acotar que el documento por medio del cual se finaliza la relación laboral invocando estas justas causas, simplemente «es declarativo de circunstancias, condiciones o hechos sucedidos dentro de la vigencia del contrato, más no, demostrativo de dichas circunstancias, condiciones o hechos»** (sentencia CSJ SL, del 22 de oct. 1997, rad. 9826). (...)

Desde el punto de vista formal lo que se requiere es que al momento de la ruptura del nexo por parte del trabajador que alega un autodespido, **se expongan o informen los motivos para adoptar esa decisión, mismos que deben corresponder o tener como génesis el incumplimiento de las obligaciones que el artículo 62 del CST o convencionalmente se le impongan al empleador. Lo anterior, lógicamente, sin perjuicio de cumplir el trabajador con la carga probatoria que le corresponde en el juicio, a fin de obtener una decisión favorable a sus intereses. (...)**".
(Negrillas fuera de texto)

La anterior posición ha sido reiterada en la sentencias SL2931-2019, SL3185-2020, SL4377-2020, SL1636-2021, SL1682-2021, entre otras.

Ciertamente, en la sentencia más reciente SL1682-2021 al resolver un caso de un trabajador que presentó la carta de renuncia por motivos personales, descartó el despido indirecto por no exponerse los motivos de la terminación del contrato, así

“(...) El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Por otra parte, si bien se ha señalado que, frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador, supuesto éste que no se acredita en el presente asunto, ya que en la renuncia al cargo presentada por el señor Rueda Caro, que obra a folio 37, no se esgrimieron las causas o motivos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, incluso se mencionó que se trataba de «motivos personales», es decir, no imputables a la empleadora, lo que de suyo, descarta el despido indirecto.(...)”

Ahora, la parte actora afirma que fue víctima de actos de rechazo, de discriminación y acoso por su condición sexual y que tales hechos fueron puestos en conocimiento de la demandada a través de una llamada a la línea ética del 26 de febrero de 2019, los cuales lo llevaron a presentar la nombrada renuncia. Sin embargo, se reitera, no obra prueba que el actor haya expuesto a su empleador que esos fueron los motivos de su renuncia. Veamos que dicen las pruebas.

A folios 63 a 64 del pdf01 obra respuesta a derecho de petición proferida por la coordinadora de asuntos laborales de COMFANDI el 24 de octubre de 2019, en la que señala que la carta de renuncia presentada por el demandante no se hace apreciación que permita entrever algún tipo de presión y, frente a lo expuesto por el actor en la línea ética, indicó lo siguiente,

“No es cierto, pues las manifestaciones realizadas por el señor Candamil en la línea ética fueron de carácter general respecto a expresiones del señor Miguel Parrado respecto a las mujeres y los homosexuales, NUNCA mencionó se trataría de una situación particular de él. (...) El comité de Ética es el encargado de atender las quejas que se presenten por la línea ética, enfocadas a incumplimientos del Código de Ética de la organización, para el caso particular de la queja general presentada por el señor Candamil y dado que este no manifestó que las situaciones narradas afectaran a un colaborador en particular (NO indicó que él se sintiera afectado por las situaciones) el comité procedió a solicitar se realizará una reunión con los involucrados a través de la coordinación de hospitalización de la clínica Amiga en el que se le recordara la responsabilidad que tenían en la forma de relacionarse con los demás compañeros de trabajo evitando las chanzas. (...) Si el señor Candamil se vio o se sentía afectado por alguna situación en particular debió manifestarlo de manera clara y expresa en la línea ética (situación que no se dio), o ante las demás instancias como a través de la solicitud de una investigación disciplinaria (Solicitud ante gestión humana), solicitud ante el comité de convivencia laboral; pero nada de esto se dio.”

A folio 65 milita certificación emitida por el Comité Corporativo de Comfandi el 28 de octubre de 2019, en la que indica que se recibió a través de la plataforma de la línea de transparencia el caso No. CMFD-019022663, el cual fue direccionado a la directora de gestión humana y que, la dirección médica reportó, entre otras, la siguiente información,

“(...) No se realizaron medidas de protección dirigidas hacia alguna persona en particular, toda vez que en la queja presentada en la Línea Ética no se mencionaron nombres de personas o colaboradores que se sintieran vulnerados, pues se trató de una persona dando una queja general que ese día en particular había escuchado personalmente al caminar por un pasillo, y que estaba enfocada a los comentarios y chanzas que realizaba el señor Miguel Parrado. (...)”

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral de la demandada, a folio 66, certificó el 28 de octubre de 2019 que no ha recibido solicitud o queja alguna presentada por el señor Jorge Andrés Candamil Sepúlveda.

La misma información que contiene los documentos antes mencionados, es la que señala el apoderado judicial de COMFANDI al contestar la demanda, más concretamente al hecho tercero cuando manifestó que

“(…) Revisando los reportes presentados ante la línea ética en el año 2019, se pudo obtener información respecto de una llamada, identificada como el caso No. CMFD 019022603, en la cual una persona de nuestra corporación el Sr. Jorge Andrés Candamil manifestó de manera general una situación acerca de unos comentarios molestos dirigidos a las mujeres, realizados por dos funcionarios de la Caja (Los señores Miguel Pantoja y Samuel Burgos), al igual que un comentario realizado por estas mismas personas el día veintiséis (26) de febrero de 2019, frente a dos empleados homosexuales que se dirigían a su descanso para almorzar. (…)

Ahora bien, NO ES CIERTO, que el reporte formulado ante la línea ética se hiciera por el Sr. Jorge Andrés Candamil en calidad de víctima o afectado directo o indirecto, pues dicho reporte de situaciones o comportamientos éticos se limitó a referir un comentario realizado por los funcionarios arriba identificados acerca de las mujeres y otro comentario respecto de los homosexuales, el cual tuvo lugar según el demandante el día veintiséis (26) de febrero de 2019, el mismo día en que se formuló el respectivo reporte ante la línea ética de Comfandi, sin mencionar que estos comentarios hubiesen sido dirigidos contra él Sr. Candamil, o que lo hubieran afectado a él directamente, pues el reporte se hizo de manera general sin que en el mismo conste que dichos comentarios estuviesen generando una afectación al demandante, o que se tratara de actos encaminados a discriminarlo, simplemente se trató de unas situaciones presentadas en el mes de febrero de 2019 (comentarios a dos compañeros homosexuales), que para el demandante estaban fuera del comportamiento ético de los empleados de Comfandi, pero en ningún momento señaló que el fuera una de esas dos personas a las que presuntamente los señores Pantoja y Burgos dirigieron el comentario irrespetuoso el día veintiséis (26) de abril de 2019.

Ahora bien, deberá el demandante demostrar en este proceso con pruebas conducentes y pertinentes la supuesta discriminación sexual y de género a las que hace alusión haber sido víctima, dado que al momento de la terminación del contrato de trabajo, que el mismo decidiera de manera consciente libre y voluntaria, no fue puesta en conocimiento de mi representada, ni en la carta de renuncia del trece (13) de febrero de 2019, ni en la encuesta de finalización de la relación contractual, que hace mi representada para efectos de validar aspectos relacionados con las condiciones en que se desarrolló por parte del empleado sus labores en Comfandi.

Se llama la atención al Despacho en el sentido de que la carta de renuncia es un documento idóneo para terminar una relación contractual, que proviene del empleado y que está dotado de validez legal, y que la única forma de declararlo ineficaz es que el consentimiento del empleado haya estado viciado por error, fuerza o dolo, circunstancias que no se expresan ni en los hechos de esta demanda, ni en las pretensiones, por lo cual la carta de renuncia expedida de manera consciente, expresa, libre, espontánea y autónoma presentada por el trabajador el 13 de abril de 2019, y aceptada por Comfandi el día dieciséis (16) de abril de 2020, produce los efectos legales que esta consagra. (…) (Negrillas fuera de texto)

No es cierto lo que dice el recurrente que del hecho tercero de la demanda se desprenda que se admite por parte de COMFANDI actos de discriminación hacia su prohijado; tampoco lo es que se confiese que la queja fue porque él estaba siendo directamente discriminado y mucho

menos que no hubiese tomado las medidas pertinentes, pues mediante el Comité de Ética realizó una reunión con los involucrados en los comentarios, a través de la coordinación de hospitalización de la clínica Amiga en el que se les recordó la responsabilidad que tenían en la forma de relacionarse con los demás compañeros de trabajo, tal y como se observa en el pdf 05 del cuaderno digital del juzgado, en el folio 34, y en el acta del 22 de marzo de 2019 expedida por COMFANDI cuyo objetivo es “comité primario jefes hospitalización”, visible a folio 44 y 45 del pdf 05.

Tampoco se desprende de la prueba testimonial que el demandante haya expuesto a Comfandi que su renuncia fue motivada por actos de discriminación.

Al respecto, la testigo YULI ALEXANDRA BEDOYA GARCÍA quien dijo que es enfermera y que fue jefe del demandante en el área de Oncología en la clínica Amiga hasta febrero 3 de 2019, señaló que él era objeto de discriminación por su condición sexual, pero que no conoció la carta de renuncia que presentó el actor y no hizo mención sobre que le hubiere expuesto a la demandada que la renuncia fue por actos de discriminación.

NORMA MIRELLA OROZCO afirmó que fue enfermera jefe 1 en la clínica Amiga de Comfandi y fue jefa inmediata del demandante en un tiempo; señaló que el actor era objeto de discriminación por su condición sexual porque él se lo comentó; y sobre la carta de renuncia dijo que el actor le

“mostró la carta donde expresaba toda su inconformidad con lo de la homofobia y su falta de apoyo” que leyó la carta “inicialmente él la realizó expresando su inconformidad y él cambio su carta y la colocó como renuncia voluntaria, solo fui yo la culpable de que él cambiara su carta pues yo lo persuadí diciéndole que hiciera las llamadas a la línea ética de la empresa y por eso él cambio su carta (...) cuando Andrés me mostró la carta, pues ya tenía un proceso adelantado y había tomado acciones en el tema, ya había hablado con el comité de ética y en la carta lo había vuelto a mencionar todo lo de la homofobia que había sido objeto y yo le dije que la cambiaria que no ahondara más en ese tema y como uno ya ha tenido manejo en el tema y ya más o menos uno sabe por dónde

convencer a los empleados, y sí me parece muy irresponsable de mi parte cambiarle a él la carta que quería presentar en un principio”.

Si bien es cierto, la referida testigo señala que conoció la carta de renuncia con los motivos de la decisión que pretendía presentar inicialmente el actor y que ella se la hizo cambiar supuestamente por una renuncia voluntaria, de este testimonio no se desprende que el demandante no se valiera de su facultad de juicio, de su propia razón, de su subjetividad, ni que la testigo tuviese tanta influencia en él para lograr que no describiera en la carta de renuncia lo que alega en esta demanda. Todo lo contrario, la testigo resaltó las cualidades del actor al señalar que *“él es estudiado, es auxiliar de enfermería, especialista en el área de oncología, sistemas y es excelente profesional”*. En todo caso, no se evidencia de dicho testimonio que se hubiere expuesto a la demandada que la renuncia fue por actos de discriminación, lo que tampoco se puede presumir.

El representante legal de la entidad, David Londoño Isaza y los testigos Álvaro Hernán Posada y Héctor Javier Rodríguez, quienes laboran para la demandada en calidad de director de servicios en salud y planeador corporativo, respectivamente, manifestaron que el demandante el 26 de febrero de 2019 presentó por medio de una llamada a la línea ética de la entidad una queja generalizada sobre dos trabajadores de la empresa que realizaron malos comentarios sobre las mujeres y los homosexuales, pero que la queja no fue en calidad de víctima de esos comentarios. Lo que tampoco demuestra que la demandada tuviese conocimiento de los motivos por los cuales presentó el demandante la renuncia, diferente a los motivos personales expuestos en la carta de renuncia que fue por motivos personales.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

La Sala comparte y ha hecho suyos los desarrollos jurisprudenciales, los instrumentos internacionales en virtud del bloque de constitucionalidad que han protegido a las personas que por su condición sexual podrían ser objeto de alguna discriminación; así mismo condena todo acto de discriminación a una persona o a un grupo de personas en razón de su condición étnica, de género, por edad o por su preferencia sexual. Igualmente, aplica la inversión de la carga de la prueba a favor de la persona que denuncia haber sufrido de discriminación establecida en la sentencia T-335 de 2019. En este orden, veamos que se demostró en el proceso:

Uno, que la comunicación remitida a Comfandi por el demandante en la que dio por terminado su contrato de trabajo, además de no señalar cuáles fueron los *motivos estrictamente personales* por los cuales renunciaba a su puesto de trabajo como auxiliar de enfermería, después de 4 años y dos meses, en ella Jorge Andrés Candamil Sepulveda agradece a la entidad haber confiado en él; y rescata su **crecimiento profesional y personal**. Esta prueba demuestra que el actor no fue objeto de discriminación, de lo contrario no hubiese reivindicado tan altos calificativos hacia Comfandi; ¿a razón de qué? Cuando el **desarrollo profesional** es una fase del **crecimiento personal** que obedece a las necesidades de superación que experimenta cada individuo; y ese desarrollo profesional del personal hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y fruto del trabajo de las entidades.

Dos, en el proceso no hay prueba de que el demandante al momento de su decisión de renunciar no se sirviera de su inteligencia, de su mayoría de edad, de su facultad de juzgar, de su propia razón, de su juicio crítico, de su subjetividad, para no poder en la citada comunicación juzgar la realidad que alega hoy haber vivido. Todo lo contrario, lo que se probó fueron sus calidades académicas e intelectuales, tal y como lo señaló la testigo NORMA MIRELLA OROZCO al indicar que el actor es estudiado, es

auxiliar de enfermería, especialista en el área de oncología, sistemas y es excelente profesional.

Tres, aunque el demandante alega que en el hecho tercero de la demanda se señaló que al revisar la línea ética del 2019 se pudo establecer la información respecto a una llamada en la cual el demandante informó de manera general una situación de unos malos comentarios por parte de los funcionarios de la demandada, dirigido a las mujeres al igual que unos comentarios de los mismos funcionarios hacia los homosexuales; esto no significa confesión ni que COMFANDI admita la existencia de actos de discriminación hacia Jorge Andrés Candamil Sepúlveda; tampoco es que se confiese que la queja fue porque él estaba siendo directamente discriminado, pues la demandada ha indicado que se trató de una queja general sobre unos comentarios de pasillo.

Por lo expuesto se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a favor de la demandada COMFANDI y en contra del demandante, fíjense como agencias en derecho la suma de \$100.000,00.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 220 del 9 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali

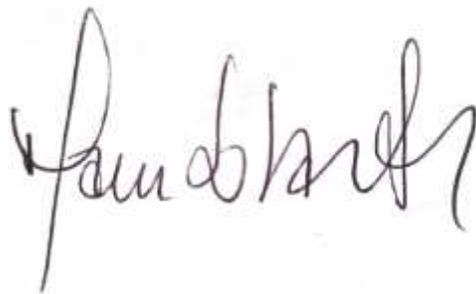
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de la demandada COMFANDI y en contra del demandante, fíjense como agencias en derecho la suma de \$100.000,00.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

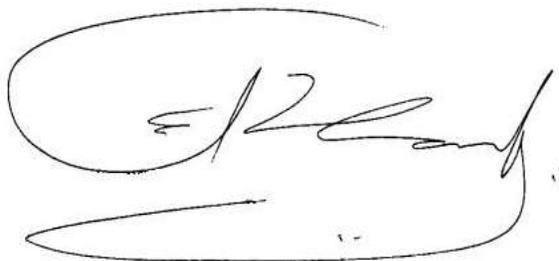
No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De
Cali

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:

8aafd95711fe3f8567a546da03713fb92610d2a092834c7605ac
71b90d8d38e6

Documento generado en 30/06/2021 09:43:18 p. m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

a