



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA 1ª DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	CARMEN ELISA LERMA CRUZ
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
RADICADO	760013105 012 2020 00115 01

Magistrado Ponente: **DRA MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

SALVAMENTO DE VOTO

Sea lo primero establecer que con la carta vista a Folio 9 del expediente se aprecia la aceptación por parte de la Universidad de la renuncia presentada por la reclamante, lo cual indica, sin lugar a dudas, que en efecto hubo presentación por parte de la reclamante de esa renuncia, lo prohíja su aceptación, además, es de tenerse en cuenta, no existir noticia de ser irrevocable, sin embargo, como como se ve en ese escrito dicha dimisión fue aceptada sin ninguna objeción, al contrario, es elocuente el agrado y aprecio extendido en esa aceptación respecto del trabajo de la docente, lo cual para nada es intrascendente, hace relucir o muestra no existir condena a ese proceder, sí una bonhomía en ese actuar.

Para el suscrito esta realidad resulta bastante importante a la hora de la definición del asunto que nos ocupa, ello en razón, a que en el artículo cuatro punto B de la resolución 6211 de la rectoría de la Universidad se dispuso poder revocar la comisión otorgada y exigir la devolución inmediata del valor del apoyo institucional concedido incluido todos los valores concernientes a ese beneficio, cuando la beneficiaria luego de vinculada a la institución se desvincularé de ella por cualquier causa no justificada antes de terminar el periodo de compensación de qué trata el literal C del artículo tercero de esa resolución.

Y eso es lo que en consideración del suscrito no habilita a la Universidad para exigir el pago inmediato del apoyo institucional pues fue la misma Universidad quién le aceptó la renuncia, lo que en términos jurídicos ese accionar bilateral adquiere la connotación de un mutuo acuerdo y por lo mismo se aleja del concepto de causa no justificada, ya que es la misma autoridad académica quién propició ese mutuo acuerdo, fíjese que estaba en la total capacidad para no generar ese concierto o mutuo acuerdo, simplemente le correspondía si esa era la conducta a desarrollar no aceptarle a la trabajadora la renuncia, y así configurarse la terminación no justificada de esa desvinculación.

Como apoyo jurisprudencial a este particular entendido se trae a colación lo que en términos de las altas cortes nacionales configura el mutuo acuerdo forjado por la complaciente aceptación de la renuncia.

“ID: 205406

NÚMERO DE PROCESO: 34986

CLASE DE ACTUACIÓN: RECURSO DE CASACIÓN

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 10/11/2009

PONENTE: LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ **salvo voto.**

1. Al respecto, es bueno recordar que uno de los modos de terminación del contrato de trabajo es por decisión de una de las partes, que para el trabajador se traduce en la renuncia que surge de su voluntad libre y espontánea, que cuando su empleador la acepta, ese acto que en principio es unilateral, se convierte en mutuo consentimiento de cesación del vínculo contractual, que resulta siendo una forma diferente de extinción del contrato que exime de responsabilidad a quien renuncia con respecto a eventuales perjuicios a su cargo por la voluntaria dejación del trabajo, en los casos en que hubiera sido intempestiva o ilegal.

2. “Ahora bien, la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador:

“Serán entonces las circunstancias de hecho en que se produzca el retiro de una renuncia las que habilitarán al juzgador para decidir sobre su validez o ineficacia jurídica y para esclarecer así si el contrato de trabajo terminó por consentimiento mutuo o por voluntad unilateral del patrono al aceptar una dimisión revocada oportuna y lealmente por el trabajador” t 381 de 2006

En torno a la indemnización moratoria qué se sabe opera cuando a la terminación del contrato laboral no se le cancela al trabajador los rubros laborales consagrados por el legislador como afectos de esta figura, se considera que a pesar de afectarse los derechos laborales, salarios y prestaciones sociales de la reclamante con el descuento monetario no justificado del apoyo institucional académico, esta sanción no prospera en tanto para llegar a la condena relacionada con ese descuento impropio, se debió desarrollar o materializar un examen complejo para su dilucidación, con lo cual quiere decirse, que en verdad no existe una única vía de solución que salga de la confrontación básica de los conceptos laborales sino que resulta muy racional también su tesis contraria, de ahí que el punto de quiebre de ese andar solo lo determina un examen muy a fondo de la problemática laboral es decir, no hay vestigios de una interpretación forzada o disonante con la realidad contractual, sin embargo, resulta de recibo haber ordenado la indexación de los valores concernientes al descuento que por el apoyo institucional se realizó a la hora de la liquidación de los derechos laborales de la reclamante. “

El Magistrado,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA