

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Néstor Neby David Úsuga
DEMANDADOS	Ingeomega S.A.S. y Empresas Públicas de Medellín
Llamada en garantía	Chubb Seguros Colombia S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 02 Laboral del Cto de Itagüí
RADICADO	05360 3105 002 2022 00042 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 157 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Vicios del consentimiento en renuncia – reintegro por estabilidad laboral reforzada, reembolso de suma descontada de liquidación final.
DECISIÓN	Revoca

En la fecha, **dieciocho (18) de agosto de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por el apoderado del señor **Néstor Neby David Úsuga**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario que promoviera contra la **Sociedad Ingeomega S.A.S y Empresas Públicas de Medellín E.S.P.**, donde se llamó en garantía a **Chubb Seguros Colombia S.A..** Radicado único nacional 05360 3105 **002 2022 00042 01**.

La Magistrada ponente, con fundamento en lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 020**, que se plasma a continuación:

Antecedentes

El demandante, solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Ingeomega, cuyos extremos temporales se dieron entre el 01 de octubre de 2016 y el 25 de septiembre de 2019. Vinculo que finalizó de manera unilateral y sin justa causa, cuando estaba protegido por la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, pide se condene de manera solidaria a Ingeomega y a E.P.M al pago de la indemnización por despido injusto y de 80 salarios mensuales por concepto de daño psicológico y moral derivados de la terminación. De manera subsidiaria ruega la ineficacia del finiquito de la relación, al encontrarse enfermo para dicha calenda. Con ello busca el pago de 180 días de salario, tal y como lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como la cancelación de los sueldos, prestaciones y aportes a pensión hasta la ejecutoria del fallo. Reclama también el reembolso de \$354.000, que fueron descontados de manera ilegal de la liquidación final e insta para que las condenas sean indexadas y se impongan costas procesales.

En sustgento afirma que laboró para Ingeomega, prestando sus servicios a EPM, en desarrollo de su objeto social, entre el 01 de octubre de 2016 y el 25 de septiembre de 2019, a través de varios contratos, a saber: el 26.916 iniciado el 01 de octubre de 2016 y finalizado el 27 de febrero de 2017; el 39.580, desde el 24 de mayo de 2018 hasta la fecha de terminación de la obra; y el 42.688, desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 28 de enero de 2019, prorrogándose hasta el 28 de mayo y luego hasta el 25 de septiembre de ese mismo año. Asevera que fue *"obligado a renunciar POR SU JEFE DIRECTO, EL SEÑOR FREDY GIRALDO, el día 19 de julio de 2019, toda vez que este lo obligó a redactar su propia carta de renuncia, la que elaboró a mano alzada, la misma que le fue dictada directamente por el señor Giraldo"*, indicándole que *"si no hacía esta*

carta de renuncia, él se encargaba de ensuciar o dañar mi hoja de vida. Yo le dije que primero consultaría con un abogado porque yo estaba muy amañado en la empresa y no quería renunciar, a lo que me contestó: no se ponga a buscar abogados de pacotilla que la empresa tiene muchos abogados que le tumban lo que haga cualquier abogado y sino, también, hay una cadena de sicarios que cuadran la vuelta..". Aduce que en el último año estuvo sometido a acoso laboral y constreñimiento por parte de Fredy Giraldo, su supervisor, y Daniel Sotelo, el asistente de interventoría. Estos comportamientos consistieron en alzarle la voz, decirle que estaba robando el tiempo de la empresa, además de ejercer una vigilancia exhaustiva y excesiva, sofocante y abusiva a cada instante, la cual persistió por parte de Fredy, incluso después de finalizado el contrato. Cuenta que para la data en que se le exigió presentar la carta de renuncia se encontraba enfermo, y que sus jefes directos tenían conocimiento de ello, pero se negaban a darle permiso para acudir al médico. Anota que fue acusado injustamente de realizar una reconexión ilegal a un usuario, negándosele la oportunidad de ser oído en audiencia de descargos. También sostiene que la empresa no requirió permiso ante el Ministerio para despedirlo. Plantea que con ocasión del finiquito injustificado ha venido padeciendo problemas de ansiedad, depresión, miedo, insomnio, angustia y estrés, además de sufrir daños extrapatrimoniales y perjuicios psicológicos y morales, tal y como se desprende del informe presentado y suscrito por la profesional en psicología Lina Palacio. Relata que Ingeomega le retuvo de manera ilegal, al momento de liquidarle las prestaciones, la suma de \$354.000, al haberle hecho firmar un recibo de un préstamo por dicho valor, por deterioro o desgaste de una careta. Por último, menciona que previo a este trámite efectuó la reclamación administrativa.

Subsanadas las deficiencias advertidas por el Juzgado de conocimiento, en auto del **17 de marzo de 2022**, se admitió y se ordenó dar

trámite a la acción. Las entidades convocadas por pasiva, debidamente notificadas, presentaron sus respectivas contestaciones dentro del plazo establecido para ello, así:

Empresas Públicas de Medellín E.S.P., acepta únicamente la presentación de la carta de dejación del cargo por parte del actor el 19 de julio de 2019, sin tener constancia de que haya sido obligado a suscribirla. Aclara que la entidad nunca ha sido empleadora del señor Néstor, sino que, tal y como lo manifiesta él mismo, la relación laboral se dio con Ingeomega. Los restantes supuestos no le constan o no son ciertos, insistiendo en la falta de vínculo contractual con el reclamante.

Resistió las pretensiones y formuló como excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de solidaridad, prescripción, inexistencia sustancial del derecho frente a la entidad, no se cumplen los presupuestos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, terminación del contrato por renuncia, inexistencia de solidaridad, pago y la genérica.

Finalmente, llamó en garantía a Chubb Seguros Colombia S.A., ya que suscribió las pólizas 43323904 y 49881, que amparan el cumplimiento del contrato y el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, frente al pacto CT-2016-001462 y CW35603, suscrito con Ingeomega y por el cual se vinculó al señor Néstor Neby. Pide que se condene a la aseguradora a la cancelación de las acreencias laborales frente a las cuales se profiera sentencia, o en su defecto, que se ordene reembolsar el monto que asuma E.P.M. de acuerdo con la garantía otorgada.

Ingeomega S.A.S., admite que el actor laboró para la compañía como lector revisor B., pero bajo varios contratos a término fijo y por

obra o labor contratada, siendo su jefe inmediato el señor Fredy Giraldo. También reconoce que no se pidió permiso a la oficina del trabajo, aclarando que tal trámite no era necesario, ya que el señor Nelson presentó dimisión voluntaria a su cargo y que para dicha fecha no se encontraba enfermo, ni tenía restricciones, ni recomendaciones médicas. Asevera que, si experimentaba algún quebranto de salud, debió haberlo puesto en conocimiento de su empleador. Asimismo, destaca el descuento efectuado de la liquidación de prestaciones sociales, al haberlo autorizado el señor Nelson, y menciona la reclamación elevada. Los restantes supuestos no le constan o no son ciertos. Indica que es temeraria y falsa la afirmación relativa a que fue presionado a presentar la renuncia, pues fue el actor quien, por voluntad propia, la rubricó. Añade que durante el tiempo en que estuvo vinculado nunca fue sometido a persecución, acoso, constreñimiento laboral o amenazas. Además, asegura que en la empresa existe un comité de convivencia frente al cual el señor Néstor nunca elevó petición o denuncia, así como tampoco a gestión humana. Asegura que jamás fue acusado de haber realizado reconexiones ilegales, ni tampoco se le sometió a un proceso disciplinario. **Se opuso a la prosperidad de las peticiones y propuso excepciones tendientes a enervarlas**, tales como: falta de causa para pedir por inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, pago y que el demandante no es sujeto que goce de estabilidad laboral reforzada para la fecha de finalización del último vínculo laboral debido a la renuncia voluntaria.

Chubb Seguros Colombia S.A., con relación a la demanda y teniendo en cuenta los documentos aportados, reconoce solo lo relativo a los contratos celebrados por el actor e Ingeomega, los restantes supuestos no le constan, no son ciertos, no son hechos o son

afirmaciones confusas. **Enfrentó** las reclamaciones elevadas y, propuso las excepciones de mérito de: inexistencia de relación laboral entre el actor e Ingeomega, cobro de lo no debido – ausencia de elementos esenciales de la relación laboral entre el señor Nelson y E.P.M., inexistencia de la obligación por ausencia de solidaridad del art. 34 del C.S.T., insuficiencia probatoria para predicar acoso laboral, no se configuran los elementos para predicar estabilidad laboral reforzada y, la genérica.

Frente al llamamiento, asiente sobre la suscripción de las pólizas a favor de E.P.M., las cuales garantizan los contratos CT-2016-001462, CW35603. No obstante, no le consta que para la ejecución de dichos acuerdos se hubiese vinculado al actor. Resistió la pretensión elevada al no fungir como garante de E.P.M., y al no configurarse los hechos materia de debate dentro de las condiciones pactadas. Finalmente formuló las siguientes excepciones: ausencia de cobertura por relación laboral fuera de la vigencia de la póliza de cumplimiento a favor de empresas de servicios públicos y de particulares matriz para grandes beneficios; el amparo para el pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones ofrece cobertura única y exclusivamente para las relaciones laborales dispuestas dentro del objeto de la garantía; ausencia de solidaridad entre el contratista y el contratante - imposibilidad de afectar el amparo para el pago de salarios y prestaciones legales e indemnizaciones; incumplimiento de la garantía consistente en la vigilancia y control para el pago de las obligaciones laborales y de seguridad social previstas en el C.S. del T., Ley 100 de 1993 y normas concordantes; la cobertura para el pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones no se extiende para obligaciones ante entidades de seguridad social; configuración de exclusiones de las pólizas de cumplimiento a favor de empresas de

servicios públicos y de particulares matriz para grandes beneficiarios; incumplimiento de aviso del siniestro; disminución del valor asegurado y la genérica.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí**, en la que absolvió a Ingeomega S.A.S. y E.P.M., de las pretensiones incoadas en su contra por el señor Nelson David Úsuga. No emitió pronunciamiento frente a la llamada en garantía. Condenó al actor al pago de las costas procesales, fijando el monto de las agencias en derecho.

Frente al tipo de contrato que ligó a las partes, es decir, si se dio bajo diferentes modalidades o si se ejecutó uno solo a término indefinido entre el 1° de octubre de 2016 y el 25 de septiembre de 2019, la falladora hizo alusión a lo establecido en los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales permiten que las partes fijen los términos de la relación laboral. También consideró las pruebas allegadas y concluyó que, bajo el principio de la autonomía de la voluntad, Nelson e Ingeomega decidieron celebrar diversos acuerdos. Estos incluyeron uno a término fijo de 150 días, prorrogado en tres ocasiones; otro por obra determinada, por 730 días; y otro a término fijo de 120 días prorrogado dos veces, la última hasta el 25 de septiembre de 2019. En cada caso, se respetaron las disposiciones legales para la finalización y se liquidaron cada uno de los vínculos, por lo que no se podía predicar la existencia de uno solo. Además, no se alegó ausencia de consentimiento ni vicios presentados en cada acuerdo.

Con respecto a la pretensión de finalización del contrato el 19 de julio de 2019, bajo el argumento que la renuncia fue inducida por su jefe

directo, Fredy Giraldo, quien lo habría obligado a redactar la carta de dimisión bajo amenazas de dañar su hoja de vida, explicó que, con las pruebas allegadas, no se demuestra de manera convincente que la decisión hubiese sido forzada, ni tampoco un vicio en el consentimiento del trabajador, el cual no puede ser presumido. La testigo arrimada, quien resultó ser la esposa del demandante, solo conoció de los supuestos hechos por lo que él le comentó y por una conversación de chat, sin presenciar directamente los acontecimientos. Además, la declaración de la única persona que estuvo durante lo ocurrido, Mauricio Urrego, no fue concordante con lo expresado por el demandante en el informe de valoración psicológica, lo que redujo la credibilidad de sus afirmaciones.

Asimismo, señaló que los medios de convicción traídos por la parte demandante fueron insuficientes para demostrar los acosos laborales, constreñimientos y amenazas contra su integridad. El señor Nelson nunca presentó quejas ante el comité de convivencia, ni ante el departamento de bienestar, sobre las conductas alegadas, y tampoco lo hizo ante el director del proyecto. Además, los testigos Carlos Sánchez y Daniel Eduardo, a quienes también se les imputaron dichos tratos, manifestaron de manera unánime que nunca realizaron actividad laboral con él.

Frente al reintegro por estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud, recordó lo establecido en la Ley 361 de 1997, la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, y de la Constitucional. Explicó que, para obtener dicha protección, el trabajador debe demostrar su condición de discapacidad, mientras que al empleador le corresponde probar que realizó ajustes razonables, o que la carga de hacerlos era desproporcionada, o que

existió una justa causa para el despido. Si no se cumple con esto, el despido se torna ineficaz. Concluyendo, que el actor no respalda probatoriamente que el finiquito del acuerdo fue un acto discriminatorio basado en su discapacidad, al quedar establecido que presentó renuncia voluntaria. Además, no se constató ninguna enfermedad durante la ejecución del contrato, adicional a que no existe evidencia que el empleador haya conocido de alguna situación que le impidiera acudir a citas médicas.

En lo atinente a la devolución de la suma de \$354.000 que fue descontada de su liquidación final por concepto de herramientas y otros, reseñó lo establecido en los artículos 58, 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, y concluyó que el trabajador autorizó por escrito y de manera expresa tal deducción, por lo que no era procedente el reintegro implorado.

La parte actora formuló recurso de apelación, argumentando enérgicamente que la sentencia emitida no tuvo en cuenta elementos probatorios cruciales para proteger sus derechos laborales. Alega que los testimonios de Mauricio Urrego, Luz Dary Vargas y la psicóloga Lina María no fueron valorados adecuadamente, y que ofrecen información relevante sobre el asunto.

En relación al despido sin justa causa, sostiene que la decisión se basa en la falta de presión o inducción por parte de ciertos individuos, pero el testimonio de Mauricio Urrego contradice esta afirmación, ya que él presencié la coacción ejercida por John Fredy para que firmara la carta de dimisión redactada por él mismo. Además, destaca el testimonio de Luz Dary Vargas, quien brinda información sobre cómo el supervisor impedía al demandante acudir a citas médicas y acceder a atención

adecuada, además de obligarlo a trabajar cuando estaba enfermo y restringir su acceso al departamento de recursos humanos.

Se enfatiza en la importancia del informe de la psicóloga Lina María Palacio, que detalla los daños psicológicos y morales sufridos debido al despido sin justa causa. Se critica que el reporte no haya sido apreciado adecuadamente y que se hayan pasado por alto sus conclusiones.

Sostiene que se efectuó una interpretación extensiva de la Ley 361 de 1997 y una valoración rápida y superficial de ciertas sentencias, omitiendo el acatamiento del precedente de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, en materia de despido sin justa causa bajo la estabilidad laboral reforzada. Además, aduce que la motivación y argumentación de la decisión se aleja de la realidad fáctica y jurídica, ya que no se aplicaron los artículos 1, 2, 5, 48, 53 y 93 de la Carta Superior.

Por último, sustenta que se asumió erróneamente que el descuento de los \$354.000 se trató de un préstamo. Sin embargo, señala que el C.S. del T., establece los descuentos que se pueden efectuar, y no se contempla la deducción de elementos que se entregan al trabajador para el desempeño de sus labores. Alega que el supervisor, ejerciendo presión, también le hizo firmar la autorización para dicha deducción.

De la oportunidad para presentar **alegatos** de conclusión hizo uso Chubb Seguros Colombia S.A., manifestando, después de citar sentencias tanto de la Corte Constitucional como de la Suprema de Justicia Sala de Casación Labora, que para el caso no se dan los supuesto para predicar un reintegro por estabilidad laboral reforzada,

dado que, a través de las pruebas presentadas en el proceso, se pudo establecer que la terminación del contrato laboral del trabajador se debió a una causa objetiva, renuncia voluntaria del trabajador, sin que para suscribir la misma hubiese sido forzado.

Finamente aduce que, no configura ningún tipo de despido indirecto, al haberse presentado la dimisión sin motivación y que la responsabilidad por los derechos laborales recae exclusivamente en el verdadero empleador del demandante, si que se establezca relación laboral con E.P.M. Resalta que la modalidad contractual entre el actor e INGEOMEGA S.A.S. se basó en contratos a término fijo y por obra o labor contratada, y una vez que se cumplía la necesidad del pacto, finalizaban legalmente sin comportamientos fraudulentos ni malintencionados por parte del empleador.

Enfatiza que no es adecuado declarar una unidad contractual entre los diversos contratos suscritos con INGEOMEGA S.A.S., ya que cada uno respondió a la prestación de un servicio específico, se estableció su duración, jornada laboral y compensación económica de manera clara y legal. Por lo tanto, sostiene que el juzgado de primera instancia tomó la decisión correcta al absolver a las partes demandadas.

E.P.M., después de hacer una diferenciación de lo que constituye despido indirecto y renuncia inducida o sugerida, indicó que para el caso no se configuraban ninguno de los dos supuestos, en tanto, el actor presento dimisión sin proporcionar razones específicas para su decisión. Esta renuncia fue firmada de manera libre y no se manifestaron motivos en ese momento ni posteriormente. Solo en un momento posterior, a través de solicitudes y quejas, mencionó que se sintió presionado para firmarla.

Reseña jurisprudencia frente a la estabilidad laboral, para indicar que no se dan los supuestos para que se configure la misma, dado que: 1. el demandante no fue despedido, sino que presentó una renuncia de manera simple y voluntaria. 2. al momento de presentar la carta de renuncia, no tenía ninguna afectación en su salud que dificultara significativamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera regular, ya que no tenía incapacidades médicas, recomendaciones ni dictámenes que indicaran una pérdida de su capacidad laboral. 3. nunca comunicó a su empleador problemas de salud, y la terminación del contrato ocurrió debido a una causa imputable al propio actor, es decir, su renuncia libre y voluntaria.

Por último, adujo que en el evento en que salgan avantes las pretensiones, se deberá ordenar el pago de las sumas a la compañía aseguradora al ser beneficiarios de las pólizas.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

La Sala centrará su estudio única y exclusivamente en los puntos objeto de inconformidad al tenor de la directriz que para estos efectos traza el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, en concordancia con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que corresponde evaluar si el accionante logró demostrar que la renuncia al cargo presentada estuvo sujeta a coerción o fuerza parte de su supervisor, y con ello definir si es procedente el pago de la indemnización por despido injusto y los perjuicios reclamados; en caso de confirmarse el fallo revisado y no accederse a esto, se analizará si el actor es considerado sujeto de especial protección en relación al presunto despido discriminatorio que

alega, de acuerdo con lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. También se analizará lo atinente a la deducción de la liquidación final de prestaciones y la validez o no de la autorización para ello.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios de convicción oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor valor a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

En el presente caso, el demandante fundamentó su pretensión de pago de indemnización por despido injusto en la ineficacia de la carta de terminación que presentara, alegando la existencia de vicios que afectaron su consentimiento al momento de su firma.

Al respecto, es importante señalar que el artículo 1502 del Código Civil establece los requisitos para que una persona se obligue legalmente hacia otra mediante un acto o declaración de voluntad. Debe ser legalmente capaz, haber consentido en dicho acto sin vicios (error, fuerza y dolo a voces del art. 1508), y que el acto recaiga sobre un objeto y tenga una causa lícitos.

En este sentido, la Sala de Casación Civil, en sentencia SC1681-2019, hace referencia a lo explicado en providencia SC del 11 de abril de 2000, expediente 5410, en la que se expuso:

«[L]a ley no solamente reconoce la facultad que tienen los particulares para regular en gran parte sus relaciones jurídicas mediante manifestaciones privadas de voluntad, sino que también dispone de los mecanismos adecuados para protegerlos contra su propia ignorancia, y principalmente, contra el fraude y la violencia de que pueden ser víctimas al hacer uso de la referida facultad. Por este motivo, para todo acto jurídico no solamente se requiere que los agentes otorguen voluntariamente su consentimiento, sino que también se exige que lo hagan con cierto grado de conciencia y de libertad, fuera de lo cual el acto existe, pero queda viciado de nulidad; es decir, que no adolezca de ciertos vicios, cuya presencia destruye esa libertad y conciencia que la ley presupone en el agente o agentes al reconocerles poder suficiente para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas”.

Dilucidando cada uno de los vicios del consentimiento, así:

1.1. El error y el dolo como vicios del consentimiento.

Respecto del error, los artículos 1510 a 1512 del Código Civil consagran que éste puede referirse a la especie del acto, a la identidad de su objeto o su sustancia, o a la persona con quien se celebra.

En lo que respecta al dolo, esto es, la maniobra engañosa perpetrada con el fin de influir necesariamente en la voluntad de otro a fin de que consienta en contratar, el artículo 1515 prevé que éste no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes y aparece claramente que sin él no se hubiera convenido.

1.2. La fuerza como vicio del consentimiento.

La fuerza, al igual que los otros eventos constitutivos de vicios del consentimiento, da lugar a la nulidad relativa del contrato, según el artículo 1513 del Código Civil, en concordancia con el 1741 de la misma obra.

Sin embargo, para que la violencia repercuta en la voluntad y, por ende, afecte la validez del acto, requiere ser *«capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio tomando en cuenta su edad, sexo, condición»*. En ese orden, se considera *«como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave»* (art. 1513 del C.C.).

Ahora, conforme el artículo 1514 *ibídem*, para que la fuerza vicie el consentimiento «*no es necesario que la ejerza aquél que es beneficiado por ella; basta que se haya empleado por cualquiera persona con el objeto de obtener el consentimiento*», lo cual significa que se genera el vicio cuando se ejerce, con las características anotadas, con el objetivo de «*obtener el consentimiento*» en el negocio respectivo.

Sobre el particular, la Sala ha explicado:

*«La definición descriptiva y casuística de los artículos 1513 y 1514 no es obstáculo para que se estime que la intimidación, esto es, la violencia moral, debe implicar una amenaza contraria a derecho en virtud de la cual uno haya sido determinado a prestar su consentimiento. En el concepto mismo de fuerza se halla implícito el que **el temor bajo cuyo imperio consentimos resulte de hechos cumplidos con la intención de provocar un acto jurídico**. Esto último es condición necesaria para la existencia de este vicio de la voluntad. En efecto, puesto que la ley exige que el consentimiento sea arrancado por la fuerza, **no procede aplicar la teoría cuando el hecho constitutivo de la violencia no ha tenido por objeto imponer la celebración de un negocio jurídico**. De ahí que para que exista vicio del consentimiento por violencia moral se requiera, además del nexo causal y no ocasional entre la amenaza y el consentimiento, que el mal futuro en cuyo anuncio, aun cuando sea embozado, estriba aquella, se presente, para su realización como dependiendo en algún modo del poder del que amenaza.»* (Negrillas fuera de texto).

Es trascendental destacar que **los vicios del consentimiento no pueden suponerse**, sino que **deben estar suficientemente probados y ser contundentes, sin estar sujetos a inferencias o presunciones** (Sentencia SL1159-2022), y así ha sido planteado por la jurisprudencia especializada: “**con arreglo a los arts. 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**” (véanse las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015, SL572-2018, SL787-2021, SL442-2022, SL4037-2022). Gravitando la carga de su demostración sobre la parte que los alegue.

También es relevante señalar que cuando se logra demostrar un vicio en el consentimiento en la renuncia de un trabajador, la cual debe ser

naturalmente libre y espontánea, el efecto no corresponde a las consecuencias de un despido injusto como lo pretende el actor, esto es al pago de una indemnización, en tanto, el acto viciado se torna totalmente ineficaz, lo que lleva a retrotraer los efectos jurídicos de este al estado de cosas anterior a su ocurrencia, lo que se traduce en el restablecimiento de la relación de trabajo con los efectos del artículo 140 del Código Sustantivo. De esta manera, se entiende que la vinculación pervive, ya que nunca se extinguió.

Sobre el tema de la renuncia bajo presión, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL3089-2014, sostuvo:

*"Cumple precisar, por otra parte, que **la renuncia afectada por un vicio del consentimiento no puede equipararse al despido sin justa causa. Tiene como fundamento la ineficacia de la declaración de voluntad emitida por el trabajador y cuando se da esa situación, la conclusión lógica, y legal, como se verá, es considerar que el contrato de trabajo debe ser restituído al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad, conforme lo establece el artículo 1746 del Código Civil**, norma que resulta aplicable en tal situación por virtud de lo dispuesto por el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo. Y esa restitución supone, desde luego, el restablecimiento del contrato de trabajo. El despido sin justa causa, por el contrario, es un acto de declaración de voluntad del empleador y, en principio, produce un efecto extintivo del contrato y la propia ley le reconoce virtualidad suficiente para ello y para generar en favor del trabajador el derecho a una indemnización tarifada, como regla general.*

De lo anterior fluye que la renuncia presentada como resultado de la irresistible presión ejercida por el empleador, es una declaración de voluntad que adolece de un vicio del consentimiento, por tanto no ha de producir efectos; es decir, para ser más exactos en esta oportunidad, conforme al artículo 1740 del CC, el acto es nulo y, al ser declarada judicialmente nula la renuncia, en los términos del artículo 1746 ibidem, las partes tienen el derecho «para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo...», lo que equivale concluir que el contrato de trabajo no finalizó a consecuencia de la nulidad de la renuncia.”(Resaltos fuera del texto original)

Y en las sentencias SL878-2021 y SL3827-2020, en las que se cita la SL, 30 sept. 2004, rad. 22842, donde se analizaron los efectos de la

invalidéz del acto jurídico que conllevó el finiquito de la relación de trabajo, se enseñó:

"Cumple precisar, por otra parte, que la renuncia afectada por un vicio del consentimiento no puede equipararse al despido sin justa causa. Tiene como fundamento la ineficacia de la declaración de voluntad emitida por el trabajador y cuando se da esa situación, la conclusión lógica, y legal, como se verá, es considerar que el contrato de trabajo debe ser restituído al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad, conforme lo establece el artículo 1746 del Código Civil, norma que resulta aplicable en tal situación por virtud de lo dispuesto por el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo. Y esa restitución supone, desde luego, el restablecimiento del contrato de trabajo. El despido sin justa causa, por el contrario, es un acto de declaración de voluntad del empleador y, en principio, produce un efecto extintivo del contrato y la propia ley le reconoce virtualidad suficiente para ello y para generar en favor del trabajador el derecho a una indemnización tarifada, como regla general.

Ahora bien, el reintegro como consecuencia de la ineficacia de la renuncia debe tener y tiene fundamento adicional en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, porque si la renuncia no produce ningún efecto jurídico no puede afirmarse que en realidad el contrato haya terminado y esto es precisamente lo que regula ese precepto, cuyo título, "Salarios sin prestación del servicio", permite su aplicación a una variedad de hipótesis en las cuales no se da la prestación del servicio por culpa o disposición del empleador, una de las cuales es, precisamente, una renuncia del trabajador afectada en su validez. Resaltos intencionales y fuera del texto original.

Frente a estas consecuencias también pueden verse, entre otras, las sentencias SL, 23 oct. 1995, rad. 7782; SL, 30 sep. 2004, rad. 22842; SL18541-2017, SL2992-2018, SL4360-2019, SL3827-2020 y SL2251-2022.

Considerando lo expuesto y tomando en cuenta lo manifestado por el actor con respecto a la presión que recibió para firmar la carta de renuncia, dentro del proceso obra misiva por él signada – fl. 45 de la contestación de Ingeomega - en la cual consignó lo siguiente: ***"yo Néstor Neby David U CC 70434719, Renuncio al cargo de lector revisor***

descentralizado debido a Razones Personales, solo laboro hasta hoy. Escrito en Dabeiba 19-07-2019."

Para demostrar la presión ejercida al momento de rubricar dicho instrumento, se trajo la declaración de **Luz Dary Vargas Cardona**, esposa del señor Nelson. Según su versión, **supo de la terminación del contrato porque su cónyuge le contó que Fredy lo hizo firmar una carta donde notificaba que se retiraba de la empresa**. Además, a través de un grupo de WhatsApp que Néstor tenía con sus compañeros en su celular, estos manifestaron: ***"Vea por lo que echaron a Neby sabiendo que el usuario se había reconectado"***. Adujo que Fredy acosaba laboralmente a Nelson, presionándolo para que diera rendimiento, incluso estando enfermo, y que trabajaba de manera adicional durante las horas de almuerzo, lo cual le generó una gastritis.

Mauricio Urrego, quien, según el interrogatorio de parte rendido por el actor, presenció la rúbrica de la misiva de dimisión, explicó que "distinguía" a Nelson desde hace aproximadamente unos 4 o 5 años debido a que eran del pueblo y lo había visto laborar, aunque no sabía cuanto tiempo llevaba en la actividad, quien era su líder, ni hasta cuando trabajó. Cuando se le preguntó si sabía por qué venía declarar, replicó: *el día que el señor llegó allá, se refirió groseramente ante mí, el señor John, el encargado, el jefe de don....* Al pedirle que dijera por el jefe quién, contesto que de Néstor; no obstante, se mostró confundido y preguntó el nombre del demandante. Continuando con su declaración, expuso: *lo que ocurrió fue que él fue a mi establecimiento, fueron los dos a mi establecimiento. Don Néstor me había cortado la energía, Don Néstor me la cortó y se fue. Sucede que yo tengo un expendio de carne y tenía los congeladores llenos de carne, y en el momento yo iba a ir a cancelar, entonces conseguí a*

*alguien que la instalara, la reconectara y fui y cancelé. La cosa se quedó así. Luego él fue con el señor, con Don John, creo que se llamaba. Entonces Don John se portó todo grosero ahí, diciendo que mire, que vea, que por culpa suya gente como este señor va a haber que echarlo, que yo no sé qué. Entonces yo le dije, ¿cómo así señor, por culpa mía?, ¿Cómo así que por culpa mía?. Entonces dijo que sí, que hay que despacharlo. Entonces yo dije, él no fue, yo fui el que pagué para que me reconectarán eso, porque la verdad, yo no puedo quedarme sin energía porque se me daña el producto y ya ahí fue donde inició todo... /.../ Únicamente estábamos nosotros tres, porque el negocio estaba incluso, incluso, yo estaba trabajando solo y no había clientes. Incluso, yo me fui detrás de él, porque me dio pesar porque el señor Nelson me decía que mirara que no le fuera a hacer eso, que él llevaba mucho tiempo en la empresa, y ese señor decía, venga, vamos a hablar allí, y yo le decía, no le haga eso al señor, vea si es por culpa mía yo asumo, dígame qué hay que hacer, **y me fui detrás de ellos hasta el lugar donde el señor hizo hacer una carta a Nelson para que renunciara; él se la dictó a Nelson para que Nelson la escribiera.** Al pedirle que indicara a qué horas ocurrieron los hechos, manifestó que, en la mañana, empero no recordó cuanto tiempo demoró el suceso. Al preguntársele si estuvo presente en la conversación, adujo: *Sí, señora, porque como te dije, yo me fui, porque don Néstor estaba muy preocupado porque el señor le dijo que lo iba a echar, que mejor dicho que se fuera. Entonces él le dijo que más bien renunciara para no dañarle, yo no sé qué, o sea, lo amenazó, que por otras cosas lo echaba, que, para no dañarle, yo no sé qué. Y don Néstor le decía, ¿pero pues cómo?, miré que no fui yo. Y yo le dije, patrón, es que no fue el señor, yo al señor no lo he visto, fui yo el que dijo, dígame qué hay que hacer. No, no, no, no, es que por gente como esta yo no sé qué, y todo grosero. Y mi hermano, incluso**

yo me alteré con el señor, yo me alteré con don John porque me pareció muy injusto y la forma en que lo hizo. Incluso yo le dije, esto tiene unos conductos laborales, porque le va a hacer esto al señor, hágale un descargo o no sé cómo funcione su empresa, pero que no sea y menos en este punto, llámelo a su oficina, hágale el procedimiento, pero no aquí en la calle. Al cuestionársele si presenció cuando se le dictó la carta, afirmó: **"sí, incluso a Don Néstor le tocó hacerla, él mismo le pasó la hoja y el lapicero para que don Néstor la hiciera y él mismo se la redactó.** Al requerirlo para que manifestara qué había pasado con John, si se fue con la carta, se quedó con ella o qué, contestó: **don John cogió la carta, la hizo firmar de don Néstor, se la redactó y le dijo que se la firmara y listo, y él la guardó, no sé qué iba a hacer con la carta.** Finalmente, al solicitarle que recordara qué decía el escrito que le dictó John a Nelson, ya que había presenciado tal hecho, mencionó: **No, la verdad no sé, simplemente le redactó como donde le dijera que se iba por voluntad propia, cuando las cosas no eran así. Nelson no quería renunciar, simplemente él lo trató de amenazar como con otras cosas, o sea que sí o sí tenía que hacerlo por voluntad propia o si no le iba peor, y Nelson lo que hizo fue escribir lo que el señor le redactó.**

En el informe de valoración psicológica realizado por la Lina María Palacios, se dejó consignado con relación al despido:

"Manifiesta que después de finalizar un trabajo, el Supervisor, lo estaba esperando en el Parque del Municipio, con dos hojas de block en blanco; además tenía una carta de despido donde se especificaba un seguimiento (tipo informe) a su desempeño, con inconsistencias como "robo de tiempo", "mala labor desempeñada", "la empresa no requería más sus servicios", entre otros. Por tal razón le solicitó que escribiera su carta de renuncia para "no dañar su hoja de vida". Cuando el señor Néstor, solicitó mayor claridad al respecto, el Supervisor, se negó y además profirió una amenaza sobre la vida del

afectado (que se especifica y amplía posteriormente).

Posterior a que firmara la renuncia, el Supervisor, se dirigió en compañía del señor Néstor, hasta la vivienda de este último y le retiró uniformes, herramientas, implementos de trabajo, etc. Manifiesta éste que se encontraba en estado de "shock", y que posteriormente cuando quiso hablar con el Interventor de la empresa para que le suministrara mayor información, no logró establecer comunicación (no le contestaron).

Al solicitar al señor Néstor, una copia de la carta de despido, o del informe mediante el cual el Supervisor, le anunció el despido, manifiesta que no le entregaron ningún documento.

Del análisis del material probatorio, se deduce que la dimisión presentada por el trabajador obedeció a un acto libre y voluntario, y no fue fruto de la presión ejercida por el señor Fredy, su superior, durante la conversación que tuvo lugar el 19 de julio de 2019, cuando le manifestó que si no firmaba la renuncia *"él se encargaba de ensuciar o dañar mi hoja de vida"*, y ello es así, en tanto, al ser carga del actor demostrar la presencia de un vicio del consentimiento en su decisión, no se vislumbra ningún elemento que permita afirmar su existencia. Por el contrario, del contenido de la carta no se puede llegar a otra conclusión que no sea la voluntad inequívoca del señor Nelson de retirarse de la empresa por iniciativa propia, nótese como no expresó ninguna razón que lo hubiera llevado a tomar esa determinación, lo que, a voces del parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó a los artículos 62 y 63 del CST, no le permite aducir posteriormente motivos diferentes válidos para justificar su salida del cargo.

Adicionalmente, si bien no se desconoce la afirmación realizada por el demandante, en la que alega que fue obligado a firmar el escrito bajo la amenaza de que dañarían su hoja de vida, es importante señalar que dicha circunstancia, por sí sola, no implica un acto de coacción. Se avizora del acervo probatorio que el trabajador supuestamente recibió la amenaza debido a una reconexión de energía que, según se aduce,

él ejecutó después de que el servicio se cortara por falta de pago. Sin embargo, si no estuvo involucrado en ese suceso y no ejecutó tal proceder, no tenía razón o justificación alguna para aceptar firmar lo que supuestamente se le propuso.

Además, debe tenerse presente que, resulta lógico y plausible en las relaciones laborales que estas puedan terminarse por voluntad del trabajador, sin que ello afecte sus derechos o dignidad. Aunque el operario sea considerado la parte más débil de la relación, la renuncia es un acto espontáneo y libre del empleado, quien manifiesta su deseo de no continuar con la ejecución del contrato que lo vincula al empleador por diversos motivos que pueden o no constituir una justa causa a favor del empleador, según lo previsto en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, véase la sentencia SL5598-2018, donde se cita lo dicho en la SL10507-2014:

"Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.

En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral" resaltos intencionales de la sala.

Sobre este mismo tópico en fallo SL, 3 oct. 1995, rad. 7712, se expresó:

Partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador como sujeto de derecho tiene

capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tiene la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de acuerdo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato. Resaltos intencionales de la Sala.

También es importante señalar que pese a que se manifiesta con ahínco en el recurso que no se valoró la prueba para patentizar el vicio del consentimiento, la cual incluye la declaración de Mauricio Urrego y el informe de valoración psicológica realizado por Lina María Palacios, esto tampoco llevaría a una conclusión distinta, ya que existen serias divergencias en cuanto a lo sucedido el día en que se firmó la dimisión, pues véase que según el informe de valoración psicológica, el actor relató que ***"después de finalizar un trabajo, el supervisor lo estaba esperando en el Parque del Municipio con dos hojas de block en blanco; además, tenía una carta de despido donde se especificaba un seguimiento (tipo informe) a su desempeño, con inconsistencias como "robo de tiempo", "mala labor desempeñada", "la empresa no requería más sus servicios", entre otros. Por tal razón, le solicitó que escribiera su carta de renuncia para "no dañar su hoja de vida", y el señor Mauricio indicó que John y Nelson fueron a su carnicería en horas de la mañana y que fue en ese momento cuando se presentó la discusión. John le endilgaba a Nelson una reconexión que no había efectuado, recriminándole que por su culpa habría que despedir a Nelson y manifestándole que se fueran a otro lugar. Él los siguió por pesar por Nelson y presencié cómo se le hizo hacer una carta a Nelson para que renunciara; él se la dictó a Nelson para que Nelson la escribiera. Esgrimiendo con posterioridad que don John cogió la carta, la hizo firmar de don Néstor, se la redactó y le dijo que se la firmara y listo, y él la guardó, no sé qué iba a hacer con la carta.***

Lo anterior evidencia que, según el actor, los supuestos hechos ocurrieron cuando el señor John lo estaba esperando en el parque de la localidad una vez finalizada la jornada laboral, con dos hojas en blanco y una carta de finiquito del vínculo, donde se le especificaban seguimientos por mal desempeño, inconsistencias por robo de tiempo, entre otras. Mientras que el señor Mauricio relata que el evento que presenció se dio en horas de la mañana, cuando John y Néstor fueron a su carnicería, generándose la discusión porque supuestamente Néstor le realizó una reconexión de la luz, y John le manifestaba que personas como él no se podían tener en la compañía. Relato que es totalmente diferente al narrado por el demandante en la valoración psicológica.

Adicionalmente, no puede pasarse por alto que, en una respuesta, Mauricio afirmó que John le dictó a Néstor lo que debía escribir, pero luego expresa que fue John quien la escribió y la hizo firmar por Nelson. Estas discrepancias plantean dudas sobre la veracidad de los hechos y la consistencia de la versión presentada por el demandante.

Colofón con ello, y en virtud de que la afectación a la libre voluntad no se presume, sino que debe demostrarse plenamente por la parte que alega haberla padecido, y dado que dicha evidencia brilla por su ausencia, se concluye que la sentencia que absolvió a las demandadas de la pretensión principal de pago de perjuicios y obtener erróneamente una indemnización por despido injusto, debe ser confirmada, máxime cuando, de acogerse tal planteamiento, la consecuencia sería el restablecimiento del vínculo laboral, lo que no fue ni solicitado, ni discutido.

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, debiéndose indicar para ello que, **según tesis actual de la Corte**

Constitucional, establecida a partir de la sentencia SU087-2022 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, si bien para que opere la estabilidad contemplada por la Ley 361, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos.

Así, para el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber:

"a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso."

Entendiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*". De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.". Exaltándose que no "*toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.*" En tanto, la primera "*hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas*", y la segunda, "*va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*", siendo fundamental comprender que la discapacidad no

debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

a. La deficiencia física, mental o sensorial;

b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «cáncer de seno» de la trabajadora reúne o no tales características;

c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico -cáncer de seno- le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de líder de desarrollo de sistemas;

d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Ahora, cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponden acreditar unos supuestos. Sobre el particular, en la citada sentencia, se indicó:

- ***Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.***

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. **Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.** (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)*

Dicho órgano de cierre, también dejó claro que se apartaba de "interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características."

Ahora, para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según el criterio imperante de la Corte Constitucional, materializado en la SU087-2022, se requiere la acreditación de tres supuestos: "(i) **que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;** (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) **que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.**" (resaltos fuera del texto original)

En virtud de lo expuesto y siguiendo los criterios establecidos por los órganos de cierre, es relevante mencionar que el reclamante, **durante el interrogatorio de parte, confesó que para la fecha en la que firmó la carta de finiquito del contrato no se encontraba**

incapacitado. Además, al revisarse la historia clínica allegada, se advierte que consultó el 29 de julio de 2019 por "TENGO DOLOR EN LOS HUESOS, ESCALOFRIOS Y DOLOR DE CABEZA", y se registró que no contaba con "ANTECEDENTES PREVIOS DE IMPORTANCIA, QUIEN INGRESA POR CUADRO CLÍNICO DE 7 DIAS DE EVOLUCION DE FIEBRE HASTA 38,5° ASOCIADO A MIALGIAS Y ARTRALGIAS GENERALIZADAS DE INTENSIDAD MODERADA A SEVERA, CEFALEA HOLOCRANEANA DE INTENSIDAD MODERADA, HIPOXIA, NAUSEAS". Luego, el 01 de agosto del mismo año, asistió a una revisión y en la historia se dejó escrito que **"venía en seguimiento por Dengue sin signos de alarma, inicio de los síntomas el 15 07/19, se dio manejo ambulatorio /.../ refiere en el momento asintomático, niega nuevos picos febriles desde hace 3 días, niega malestar general, niega sangrado, niega otra sintomatología".**

De acuerdo con dichos medios de convicción, se observa que para el caso no hace aparición la discriminación a fin de considerar que el actor gozaba del beneficio de estabilidad laboral reforzada para el 19 de julio de 2019. En primer lugar, para dicha calenda no se avizora la presencia de una *condición de salud que le impidiera o dificultar significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*, ni se registra una *deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo*, en tanto, de ello no da fe ningún medio de convicción, y si bien no se desconoce que dijo tener varios padecimiento y que no pudo consultar por ellos debido a que **no** lo dejaban asistir a las citas médicas, también lo es que la historia clínica **informa** que no contaba con antecedentes previos de importancia, consultando por fiebre, dolor de cabeza, escalofríos, dejándose sentado en la revisión que estaba en seguimiento por un dengue.

En segundo lugar, por cuanto, **como ya se analizó, el vínculo contractual terminó por renuncia voluntaria del trabajador y**

no por despido, precisándose que incluso si hubiese gozado del beneficio de estabilidad, él podría haber declinado al cargo con la carta presentada, debido a su capacidad de autodeterminación. En asunto con características similares al presente, pero relacionado con una conciliación efectuada para la finalización de la relación, la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, en sentencia SL1152-2023 expuso:

“De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo.

Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad -que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.”

Finalmente, frente a la compensación realizada por la demandada del pago final de prestaciones sociales, por valor de \$354.000,00, es de indicar que el artículo 59 del C.S.T. trae como prohibiciones de los empleadores “1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos [113](#), [150](#), [151](#), [152](#) y [400](#). b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.”

Instituyendo el artículo 149 del C.S.T:

*1. El {empleador} no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. **Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo;** deudas del trabajador para con el {empleador}, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.*

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. (resaltos intencionales)

Sobre el particular, reiterada, unánime y pacífica, ha sido la jurisprudencia especializada, por lo menos desde el 1º de marzo de 1967, en indicar que: *las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual.*" La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el empleado debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del vínculo.

Y agrega la Corporación que las restricciones al derecho de resarcimiento del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del acuerdo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con su patrono, pero para el momento de terminación la subordinación

desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos otorgados por el empleador al trabajador y concedidos para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del empleado bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica o estudio. La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuro, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la acusación de más salarios o prestaciones sociales (ver sentencias 21057 de 2003, 31826 de 2009 y 39.980 de 2013 entre otras).

Luego, si bien se advierte recibo de préstamo firmado por el actor en el cual consiente la deducción de \$354.000,00, también lo es que en él se dejó la anotación *"este documento se realizó como préstamo ya que el lector **al devolver herramienta entrego la herramienta con careta averiada, se le dejo la mala**"*, cayendo dicha estipulación en la prohibición establecida en el artículo 149 del C.S.T., esto es, en el supuesto de que al empleador le queda vedado efectuar deducciones o compensaciones por concepto de uso de herramientas, luego, se hace necesario **revocar la sentencia para disponer el pago del monto descontado, esto es, \$354.000,00**, indexado hasta la fecha de cancelación, por cuanto se ha visto afectado por el fenómeno inflacionario que permea la economía nacional. La indexación se obtiene de multiplicar la suma a pagar por el índice de precios al consumidor final, dividido por el índice de precios al consumidor inicial,

donde el IPC final es el certificado por el DANE a la fecha del pago y el IPC inicial el vigente al momento de causarse la respectiva obligación, para el caso en la que se otorgó la liquidación final.

Por dicha suma debe responder única y exclusivamente Ingeomega, al haber sido la entidad que efectuó el descuento, y ser la empleadora del actor, en tanto, así se dejó establecido en primera instancia al haberse indicado que entre ambos existieron varios contratos, los cuales finalizaron atendiendo la normatividad vigente, sin haber sido objeto de reparo este punto.

Costas en ambas instancias a cargo de Ingeomega, inclúyanse en estas como agencias en derecho la suma de **\$1.160.000,00** en favor del actor.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **revoca** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Itagüí, dentro del proceso ordinario promovido por **Néstor Neby David Úsuga**, en contra la **Sociedad Ingeomega S.A.S y Empresas Públicas de Medellín E.S.P.**, donde se llamó en garantía a **Chubb Seguros Colombia S.A.**, así:

1.- Condenar a Ingeomega S.A.S a cancelar en favor del señor **Néstor Neby David Úsuga**, la suma de \$354.000,00, procediendo su indexación al momento efectivo del pago.

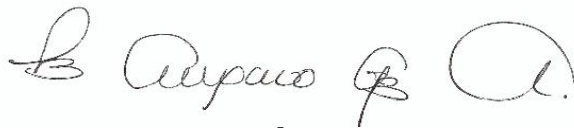
2.- Se absuelve a **Sociedad Ingeomega S.A.S.**, de las restantes pretensiones y a **Empresas Públicas de Medellín E.S.P. y Chubb**

Seguros Colombia S.A., de todas las peticiones incoadas en su contra.


3.- Costas en ambas instancias a cargo de Ingeomega, inclúyanse en estas como agencias en derecho la suma de **\$1.160.000,00** en favor del actor.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

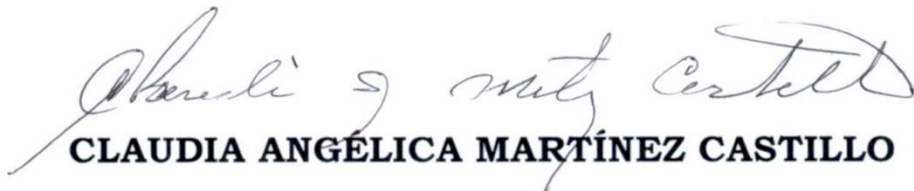
Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO