



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL1636-2021

Radicación n.º 74739

Acta 013

Bogotá D.C., veintiséis (26) de abril de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MARÍA HELENA GIRALDO ARISTIZÁBAL** contra la sentencia proferida el 24 de febrero de 2016, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso que le sigue a la **FIDUCIARIA PETROLERA S.A. (FIDUPETROL S.A.)**.

I. ANTECEDENTES

Demandó María Helena Giraldo Aristizábal a Fiduciaria Petrolera S.A. (en adelante, Fidupetrol S.A.), para que se declare que fue inducida y presionada a renunciar el 19 de septiembre de 2013, configurándose un despido indirecto o sin justa causa por parte del empleador, y consecuentemente, se condene a pagarle la indemnización del artículo 64 CST, la bonificación por retiro de carácter extralegal acordada el 24 de abril de 1997, la indexación y

los perjuicios morales en una suma no inferior a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Fundamentó sus peticiones en que fue socia fundadora de la demandada, y designada como presidente y representante legal, funciones que empezó a desempeñar a partir del 2 de enero de 1995; que convinieron un salario integral, el cual ascendía a \$45.000.000 mensuales para el año 2013; que el 24 de abril de 1997 acordó con la demandada el pago de una bonificación extralegal de retiro por terminación unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Relató que el 19 de septiembre de 2013 presentó renuncia como consecuencia del trato indigno e irrespetuoso, y de los malos tratamientos con calumnias e injurias de que fue objeto por parte de los miembros de la Junta Directiva y de Hélber Otero Pacheco, representante legal de la sociedad Tecfin S.A., accionista mayoritaria de la fiduciaria, y asesor de la junta; que en la sesión del 10 de mayo de 2013, aquella trató de bandida y mentirosa, porque se opuso a algunas operaciones financieras propuestas por él, por considerarlas de alto riesgo para la entidad y para terceros; que Otero Pacheco asistió a la reunión, pese a que la Superintendencia Financiera pidió que fuera separado del rol de asesor permanente; que en el acta inicial fueron consignados tales ultrajes, pero que los miembros de la junta le exigieron al secretario que los suprimiera; que al rendir el informe en la reunión del 12 de agosto de 2013, dejó constancia de tal situación, ante lo cual los directivos y Otero Pacheco

nuevamente la ultrajaron, y le hicieron amenazas y presiones.

Afirmó que con su negativa a las operaciones y contratos propuestos por el señor Otero, que fueron aprobados por la junta, aquel y los miembros de esta emprendieron una persecución en su contra para desprestigiarla, calumniarla y maltratarla; que el presidente de la Junta Directiva, Julio Lizarazo, la trató de manipuladora de los anexos de las actas y de la información; que en la sesión del 13 de septiembre de 2013, los directivos removieron de su cargo al Vicepresidente Financiero de forma inconsulta, con quien ella llevaba 7 años como su principal colaborador, y designaron a alguien con quien había tenido serias discrepancias en el manejo de varios negocios, lo que calificó como un maltrato evidente para obtener su renuncia, la cual presentó, y que le ha generado perjuicios morales incalculables.

Al contestar, Fidupetrol S.A. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la calidad de socia fundadora de la demandante, la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales, y la forma de terminación, así como el cargo desempeñado por aquella, y el carácter integral del salario mensual, aunque precisó que el valor correcto era de \$45.619.000. Negó los demás hechos, recalando que los argumentos que supuestamente motivaron la renuncia no existieron, sino que son apreciaciones subjetivas de la trabajadora, que esta cometió irregularidades en relación con su aumento salarial, y no cumplió fiel y cabalmente sus obligaciones.

Presentó solicitud de tacha de falsedad de dos documentos: (i) del mensaje de correo electrónico enviado por «[...] Camilo Mendoza al abogado Jaimes enviándole el acta 239 para que la modifique por orden de la junta con su documento adjunto (Acta original)»; y (ii) el correo electrónico enviado por Jaimes a Fidupetrol devolviéndole el Acta 239 modificada. Sin embargo, desistió de la misma en la audiencia de trámite y juzgamiento celebrada el 24 de febrero de 2015, lo cual fue aceptado por la juzgadora (CD f.º 907. Min. 1:34:59 – 1:35:24).

Propuso como excepciones de fondo las de pago, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y falta de causa de las pretensiones, mala fe de la demandante, buena fe de la compañía, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo pronunciado el 24 de febrero de 2015, declaró probada la relación laboral que existió entre las partes, y absolvió a la pasiva de todas las pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación interpuesta por la parte actora, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 24 de febrero de 2016, confirmó el de la *a quo*.

Afirmó que no hubo discusión alguna en cuanto a que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 2 de enero de 1995 hasta el 19 de septiembre de 2013, fecha en la que la accionante lo dio por terminado por renuncia, la cual fue aceptada el 30 del mismo mes.

Advirtió que la trabajadora debía probar las presiones, maltratos, groseras y amedrentadoras de algunos miembros de la Junta Directiva de la enjuiciada, que fueron alegadas por aquella al terminar la relación laboral.

Detalló cada una de las documentales que revisó, así como lo que dijeron las partes en sus interrogatorios, y los testigos al rendir sus juradas, y concluyó que su valoración en conjunto no permitía colegir los maltratos, insultos o presiones alegadas por María Helena Giraldo Aristizábal, imputados al empleador en su carta de renuncia.

Concretamente, apuntó que el acta de la reunión del 10 de mayo de 2013 no evidencia tal situación, sino que tan solo reseña que el señor Otero manifestó su cansancio debido a que la administración desatendía las recomendaciones de la Asamblea General de Accionistas y las instrucciones de la Junta Directiva, *«[...] ante lo cual la actora solicitó respeto para ella y los funcionarios de la institución, situación que no pasa de ser una discusión entre un socio y la administración por la gestión de un negocio, sin que configure injuria, maltrato o calumnia»*,

Señaló que la demandante aportó un correo electrónico y un acta con apartes corregidos, los cuales fueron

desconocidos por la accionada, y, aunque el testigo Camilo Mendoza dijo que le constan por haber sido quien la elaboró, y que luego fue modificada, agregó que no dejó constancia de ello, pese a que firmaba el acta, además de que no recordó específicamente el año en que se hizo la reunión, y de que en las sesiones posteriores de la junta tampoco mencionó la señalada modificación.

Respecto de la terminación del contrato del Vicepresidente Financiero de la fiduciaria, precisó que la Junta Directiva estaba plenamente facultada para ello, conforme al literal i) del artículo 36 de los estatutos, sin necesidad de consultar a la presidenta.

Asimismo, encontró probado que Julio Lizarazo admitió que acusó a la actora de manipular las actas, porque se estaban anexando documentos que correspondían a otras, y que en la Asamblea General de Accionistas de 10 de julio de 2013, *«[...] quedó anotado que aquel denunció ante la Asamblea que la administración estaba manipulando los anexos de las actas, empero, no se refiere específicamente a ella, por lo que, de tal manifestación no se deriva agravio a su dignidad e integridad»*.

Finalmente, en cuanto a los informes preliminares de auditoría, atendiendo que la Junta Directiva era el superior jerárquico de la accionante y, se presentaron inconsistencias en la administración que terminaron en procesos contra la entidad, dicha instancia podía solicitar una auditoría externa, sin que constituyera presión para obtener la renuncia de aquella.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por María Helena Giraldo Aristizábal, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado, y en su lugar, condene a la accionada a reconocer las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los siguientes artículos del Código Sustantivo del Trabajo: 23, 62, 63, 70 -literal b, numeral 2-, 57 -numeral 5-; 59 -numeral 9-, 64, 104, 107 y 108, en relación con los preceptos 61, 74-1, 289, 290, 291 del Código de Procedimiento Civil, y 53 de la Constitución Nacional.

Le imputa al Tribunal los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la demandante fue objeto de malos tratos y actos ofensivos a su dignidad por parte del empleador.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante no fue objeto de malos tratos y actos ofensivos a su dignidad por parte del empleador.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante no fue objeto de malos tratos sino que fueron diferencias de negocios entre los socios.

Como pruebas apreciadas erróneamente, relaciona las siguientes:

1. Acta original 239 de 10 de mayo de 2013. Y la modificada (folios 73, 29, 327)
2. Comunicación de 27 de junio de 2013, del Secretario de la Junta Directiva de la demandada, Camilo Mendoza a Juan Pablo Jaimes
3. Comunicación del Secretario de la Junta Directiva de la demandada, Camilo Mendoza a la Presidente de la Junta María Helena Giraldo Aristizábal. (folios 71 ,72)
4. Acta 244 de la Junta Directiva de la Sociedad demandada, de 12 de agosto de 2013, firmada por Julio Lizarazo (Presidente) y Camilo E. Mendoza (Secretario). En desarrollo de la misma se aprobaron las actas 238, 239, 240, 241 ,242 y 243 respectivamente. (f 01.328)
5. Acta 245 de la Junta Directiva de la Sociedad demandada, de 13 de septiembre de 2013, firmada por Julio Lizarazo (Presidente) y Camilo E. Mendoza (Secretario). (folio 393)
6. El testimonio de Camilo Mendoza [1:25:18], Luis Carlos Hurtado Sarmiento [1:04:50; Julio Lizarazo [1:44:50]

Asimismo, reprocha la falta de valoración de la cláusula 45-5 del reglamento interno de trabajo.

Al desarrollar el cargo, afirma que en las comunicaciones del 27 de junio y 18 de septiembre de 2013, enviadas por Camilo Mendoza, consta que el acta del 10 de mayo de 2013 fue enviada al asesor jurídico externo de la compañía para su revisión, y que al documento original se le habían desagregado los apartes que se encontraban resaltados en rojo, los cuales correspondían a las expresiones agresivas contra la demandante.

Advierte que sobre tales pruebas la pasiva formuló tacha de falsedad, pero no logró acreditarla, y añade que el *ad quem* no tuvo en cuenta que el autor de las comunicaciones mencionadas era el mismo que había

levantado de manera fidedigna lo acontecido en la sesión de Junta Directiva de 10 de mayo de 2013.

Destaca que en la revisión de dicha acta intervino un tercero que hacía las veces de asesor jurídico externo de la compañía, mas no de la demandante, quien usualmente las revisaba por disposición de la Junta, y quien puso en evidencia el cambio en cuanto a los resaltados en rojo.

Asevera que el colegiado también se equivocó al sostener que el documento que consigna los agravios había sido tachado de falso,

[...] ya que ni en el escrito de contestación de la demanda ni en la audiencia en que se decretaron la totalidad de las pruebas aportadas por la demandante, la contraparte propuso dentro del momento procesal adecuado, la mencionada tacha de falsedad que invoca el tribunal como sustento de la decisión impugnada [31:04 / 31:07]. Tan evidente es el yerro que no aparece que se hubiera cumplido con el procedimiento que debe seguir al incidente, tal como lo señala el artículo 291 del C. de P. Civil. Sin embargo lo valoró dentro del conjunto de las pruebas por lo que deriva en yerro sin transcendencia.

Apunta que los apartes desagregados del acta no tienen que ver con el giro normal de los negocios de la entidad demandada, pues se trata de ofensas y malos tratos hacia ella, además de que no es posible deducir que tuviera un interés en alterar el contenido de la realidad, sino que fue la demandada la que se propuso desconocer su proceder agresivo.

Recalca que, en la sesión del 12 de agosto de 2013,

[...] dejó una extensa constancia motivada sobre los apartes suprimidos, los cuales citó textualmente e hizo mención expresa a los reglamentos internos que hacen referencia al comportamiento y buen trato entre las personas vinculadas a la

entidad, sobre lo cual ninguno de los asistentes se pronunció. Prueba que al valorarla en conjunto con las anteriores el tribunal resulta mal apreciada cuando estimó que no se habían demostrado los maltratos a la Presidente de la Compañía. Sobre los cuales nada se dijo, en ese momento, por los integrantes de la Junta Directiva.

Expresa que el error en la valoración del testimonio de Camilo Mendoza se produjo al desestimar los hechos que de allí surgieron, pues se valió de que el declarante no había dejado constancia de las modificaciones que había hecho el asesor externo de la demandada, lo que no enervaba su dicho en cuanto a que sí presenció los hechos constitutivos de agresión a la demandante y los anotó de manera fidedigna, tal como sucedieron y lo dijo. Igualmente, asegura que el fallador plural apreció con error los testimonios de Luis Carlos Hurtado y de Julio Lizarazo, y finaliza:

[...] Si de verdad el *ad quem* hubiera valorado en conjunto las pruebas, se hubiera percatado que en la sesión de 12 de agosto de 2013, la presidente de la Compañía, MARÍA HELENA GIRALDO ARISTIZABAL, dejó una extensa y detallada constancia acerca de la reunión de Junta Directiva de 10 de Mayo de 2013, denunció que el acta había sido cercenada en los apartes que registraban los tratos injuriosos y descomedidos por parte de HELBERT OTERO (folios 354 ss) y, en esa sesión el declarante no dijo nada y, hasta el final con su silencio consintió lo dicho por la demandante. Tan solo un mes después, el 12 de septiembre de 2013, frente a otra constancia de la demandante, el declarante JULIO LIZARAZO habla por todos y dice que nunca han agredido a la demandante. Sin embargo, reconoce que en una asamblea del mes de julio, la acusó de manipular las actas.

VII. RÉPLICA

Fidupetrol S.A. respalda la decisión del colegiado, y expone que al rendir su interrogatorio, la actora no supo responder adecuadamente por qué si los supuestos actos de agravio se perpetraron desde 2011, solo en 2013 fue que

renunció, de lo cual colige que las conductas no fueron lo suficientemente determinantes para tomar la decisión, o no existieron, y que, si se admitiera que tuvieron verificación en la realidad, ella no las consideraba denigrantes o que comprometieran su dignidad como trabajadora.

Dice que el análisis realizado por el *ad quem* respecto de los testimonios no solo fue acertado, sino que realmente correspondió a un reflexivo, organizado y libre estudio en virtud de la sana crítica como principio rector del procedimiento laboral establecido en el artículo 61 CPTSS, pues realmente acudió a criterios objetivos como la precisión o exactitud del dicho para determinar el nivel de credibilidad que cada uno de los testigos le imprimió. Igual consideración le merece la valoración de los documentos.

VIII. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Sala establecer si el Tribunal equivocó su valoración de las pruebas singularizadas en el ataque, al deducir que no quedaron demostrados los motivos alegados por la trabajadora al momento de presentar su dimisión.

A folios 72 a 83 del expediente milita el mensaje enviado por Camilo Mendoza a Juan Pablo Jaimes y a Emilse Mendieta Mora mediante correo electrónico del 27 de junio de 2013. El *asunto* allí establecido dice: «Acta No. 239», y en el cuerpo se lee: «Apreciado Juan Pablo te remito el Acta para tu revisión conforme a lo conversado en el día de hoy con MHGA». El documento adjunto a ese recado se titula: «Acta Nro. 239», y está fechado el 10 de mayo de 2013.

Luego, a folio 28 milita otro mensaje también enviado por correo electrónico el 18 de septiembre de 2013 por parte de Camilo Mendoza a la demandante, que en el *asunto*, indica: «RV ACTA», y en el cuerpo del mensaje dice: «Adjunto correo de Juan Pablo Jaimes adjuntando el acta corregida en rojo». Efectivamente, en el mismo folio se ve el mensaje enviado por Juan Pablo Jaimes el 10 de julio de 2013 cuyo asunto es: «ACTA» y el archivo adjunto corresponde a «ACTA 239 mayo».

Al cotejar el contenido de ambos archivos adjuntos, los cuales corresponden al Acta n.º 239 del 10 de mayo de 2013, se observa que en su punto 4, se refiere a la presentación y análisis del contrato del canal de distribución fiduciario. La discusión en esa oportunidad se centró en el tema de la contratación del señor Ricardo Nates, quien manifestó que aún no había firmado contrato con la fiduciaria, y que tampoco le habían cancelado las facturas radicadas en la sociedad Tecfin S.A., desde enero hasta abril de 2013, lo cual les generó un perjuicio económico y *reputacional*, razón por la cual exigió ese pago más el valor variable acordado del año 2012.

En ambas actas consta que, frente a tal aseveración, la señora María Helena informó que la fiduciaria desconocía el valor variable al que aludía Nates, ante lo cual fue increpada por el asesor Hélber Otero, quien dijo que en la Asamblea de Accionistas del 27 de diciembre de 2012 sí se mencionó la deuda por tal concepto, y solicitó que se leyera el acta de esa reunión, a lo cual procedió el secretario Camilo Mendoza.

Inmediatamente, se registró lo siguiente (se resaltan en negrilla las diferencias):

<p><i>Versión 1 (acta adjunta al correo electrónico del 23 de junio de 2013, enviado por Camilo Mendoza a Juan Pablo Jaimes)</i></p>	<p><i>Versión 2 (acta adjunta al correo electrónico del 18 de septiembre de 2013, enviado por Juan Pablo Jaimes a Camilo Mendoza)</i></p>
<p>La Dra. María Helena toma la palabra para mencionar que tal y como lo predicen las Actas, en ningún momento se habló de pagar por parte de la sociedad fiduciaria un valor variable al señor Nates, de hecho la decisión de la Asamblea del 27 de Septiembre de 2012 de iniciar el contrato desde el 1 de Julio, fue por alguna razón modificada en la asamblea del 27 de Diciembre de 2012 para que fuera desde el 1 de Junio, por lo que le informa al señor Otero que en ningún momento desconoce los valores que la fiduciaria tiene o ha tenido que cancelar, pero en todo caso esta (sic) valor variable no esta (sic) previsto en ninguna parte y le recuerda que el negocio no fue así y de nuevo expuso el detalle del mismo, recordándole como (sic) se llegó a este negocio situación que es conocida por todos y consta en las distintas actas. Continúa la Dra. Giraldo diciendo que sabe claramente que la Asamblea no tiene jurídicamente el poder de contratar, pero que pretender decir que esto es</p>	<p>La Dra. María Helena toma la palabra para mencionar que tal y como lo predicen las Actas, en ningún momento se habló de pagar por parte de la sociedad fiduciaria un valor variable al señor Nates, de hecho la decisión de la Asamblea del 27 de Septiembre de 2012 de iniciar el contrato desde el 1 de Julio, fue por alguna razón modificada en la asamblea del 27 de Diciembre de 2012 para que fuera desde el 1 de Junio, por lo que le informa al señor Otero que en ningún momento desconoce los valores que la fiduciaria tiene o ha tenido que cancelar, pero en todo caso este valor variable no está previsto en ninguna parte y le recuerda que el negocio no fue así y de nuevo expuso el detalle del mismo, recordándole como (sic) se llegó a este negocio situación que es conocida por todos y consta en las distintas actas. Continúa la Dra. Giraldo diciendo que sabe claramente que la Asamblea no tiene jurídicamente el poder de contratar, pero que pretender decir que esto es</p>

<p>lo que ella dispuso no es así, que si la Junta en su sabiduría quiere cambiar los lineamientos señalados por la asamblea es otra cosa.</p> <p>El señor Otero le responde diciéndole que la Fiduciaria “es una bandida”, que como (sic) es posible que desconozca el valor a cancelarle al señor Ricardo Nates, que deje de ser “mentirosa”, que está cansado de que la Dra. María Helena haga lo que quiera en la sociedad fiduciaria, a lo cual ella le pide respeto para ella y los funcionarios de la institución y le exige no los trate de bandidos, pues eso no es así y, que el hecho de no estar de acuerdo con él, así Tecfin sea el accionista mayoritaria (sic) de la Fiduciaria no le dá (sic) pie al mal trato.</p> <p>El Dr. Luis Carlos Hurtado le dice al Dr. Otero que en ningún momento se habló de un valor variable, y que de ninguna manera puede decir que la sociedad fiduciaria, es decir sus funcionarios son “mentirosos y bandidos”, a lo que el Dr. Otero responde ratificándose en sus insultos y agregando que el Doctor Hurtado además de “mentiroso” es un “irrespetuoso” Y agrego (sic) que a el (sic) quiere que el Dr. Hurtado deje de trabajar en Fidupetrol, el Dr. Hurtado le dice que si es así lo bote. La Doctora María</p>	<p>lo que ella dispuso no es así, que si la Junta en su sabiduría quiere cambiar los lineamientos señalados por la asamblea es otra cosa.</p> <p>El señor Otero le responde diciéndole que no está de acuerdo con el proceder de la Fiduciaria, que no considera posible que desconozca el valor a cancelarle al señor Ricardo Nates, y que se encuentra cansado de que la administración haga lo que quiera desatendiendo las recomendaciones de la Asamblea General de Accionistas y las instrucciones de la Junta Directiva, a lo cual ella pide respeto para ella y los funcionarios de la institución.</p> <p>El Dr. Luis Carlos Hurtado le dice al Dr. Otero que en ningún momento se habló de un valor variable, y que de ninguna manera puede decir que la sociedad fiduciaria, es decir sus funcionarios son mentirosos, a lo que el Dr. Otero responde que insiste en que frente a este caso se ha actuado en forma indebida y que si alguien ha sido irrespetuoso ha sido él.</p>
--	---

Helena señala que el Dr. Hurtado está diciendo la verdad y que fue nombrado por ella.

Igualmente la Dra. María Helena le recalca al señor Otero que jamás en su larga trayectoria profesional ha obrado de manera indebida, y que en estos 19 años en cabeza de la sociedad fiduciaria nunca se ha extraviado un solo peso de la misma, **y que mucho menos es una bandida y mentirosa como lo acaba de mencionar y que no permitirá que se le insulte de esa forma.**

El señor Otero continúa alegando en un tono más alto, que tanto el Dr. Luis Carlos Hurtado como la Dra. María Helena Giraldo son unos “irrespetuosos”, y nuevamente les menciona que son unos “mentirosos” y que no deberían estar en la sociedad fiduciaria.

El señor Jorge Taborda junto con el señor Julio Lizarazo solicitan calma, o de lo contrario tendrán que dar por terminada la sesión, para lo cual los invita entonces a continuar con la sesión de Junta Directiva.

Continúa el señor Taborda **después de la acalorada, desagradable y desafortunada discusión,** que en conclusión el señor Nates no suscribirá ningún contrato con la fiduciaria hasta que no se le cancele

La Dra. María Helena le recalca al señor Otero que jamás en su larga trayectoria profesional ha obrado de manera indebida, y que en estos 19 años en cabeza de la sociedad fiduciaria nunca se ha extraviado un solo peso de la misma, por lo que no se puede decir que actúa mal o que dice cosas no ciertas.

Los miembros de la junta directiva solicitan calma a los asistentes e invitan a que la sesión se desarrolle dentro de unos términos de cordialidad y respeto, pues, de lo contrario, tendrán que solicitar que se retiren de la sesión, a lo qua (sic) aquellos asintieron.

Recapitulo (sic) el doctor Taborda señalando que, en conclusión, el señor Nates no suscribirá ningún contrato con la fiduciaria

<p>las facturas ya presentadas ante Tecfin S.A. de enero a abril de 2013, así como el valor variable del año 2012, por lo que se debe revisar a que (sic) corresponde ese valor variable, cancelarle dichos valores y seguir este año 2013 con Ricardo Nates, toda vez que es un buen comercial.</p> <p>La Dra. María Helena pide excusas y agrega dirigiéndose al Dr. Taborda que nunca la habían tildado de “bandida o mentirosa” y que de ninguna manera podría permitir que esto ocurriera [...]</p>	<p>hasta que no se le cancele las facturas ya presentadas ante Tecfin S.A. de enero a abril de 2013, así como el valor variable del año 2012, por lo que se debe revisar a que (sic) corresponde ese valor variable, cancelarle dichos valores y seguir este año 2013 con Ricardo Nates, toda vez que es un buen comercial, y los resultados de su gestión han sido evidentes</p> <p>La Dra. María Helena pide excusas y agrega que respecto del valor variable [...]</p>
---	--

Teniendo en cuenta el cuadro anterior, cuyo contenido se extrajo de los documentos adjuntos a los correos electrónicos aludidos, no queda ninguna duda de que después de la sesión de Junta Directiva del 10 de mayo de 2013, el acta redactada por el secretario fue alterada, o sometida a correcciones. Solo así se explica que aparezcan dos versiones de una misma acta, y que, casualmente, la diferencia consista en que la que se ve a folios 29 a 39 no contiene las expresiones desobligantes que sí fueron consignadas originalmente.

En otras palabras, lo que prueban los correos electrónicos es que el secretario le remitió a Juan Pablo Jaimés la versión inicial del acta n.º 239, levantada con ocasión de lo ocurrido el 10 de mayo de 2013, y este le

devolvió otra corregida, con modificaciones precisas en torno a la discusión que, al parecer, se presentó entre la demandante, el señor Luis Carlos Hurtado, y el señor Hélber Otero.

Por lo tanto, al Tribunal no le bastaba con revisar únicamente el acta visible a folios 29 a 39 para formar su convencimiento sobre el asunto debatido, sin hacer ninguna valoración sobre los correos electrónicos a los que ya se hizo alusión, pues desde el mismo escrito inaugural del proceso la actora advirtió que hubo una supuesta alteración del acta n.º 239 de la junta del 10 de mayo de 2013, hecho que fue negado por la pasiva, por manera que las reglas de la sana crítica le imponían inexorablemente analizar aquella documental, en conjunto con las demás pruebas recopiladas.

Es cierto que, con fundamento en el artículo 61 CPTSS, se ha dicho que los jueces están facultados para darle preferencia a unas pruebas sobre otras (CSJ SL, 5 nov. 1998, rad. 11111, y CSJ SL4884-2018, entre otras), pero también es verdad que esta potestad no es absoluta, y que, evidentemente, no está instaurada para avalar juicios que sobrepasen el límite de racionalidad previsto en dicha preceptiva.

El único pronunciamiento que hizo el fallador plural sobre los correos electrónicos y el acta original consistió en afirmar que fueron desconocidos por la demandada. Es decir, no hizo ninguna valoración de los documentos, pues le pareció suficiente que la pasiva los desconociera, para no poner atención alguna a su contenido, siendo que el mérito

probatorio de las evidencias recaudadas en el juicio no queda condicionado a las manifestaciones que las partes hagan sobre aquellas.

Por si fuera poco –aun cuando es cierto que al contestar la demanda, la accionada tachó de falsos los correos electrónicos del 27 de junio y 18 de septiembre de 2013–, también lo es que en la audiencia llevada a cabo el 24 de febrero de 2015, el apoderado judicial de la demandada **manifestó que desistía de la tacha**, lo cual fue aceptado por la juzgadora (CD f.º 907, minuto 1:34:59 – 1:35:24), de modo que el colegiado no podía descartar de plano la incidencia probatoria de esos documentos con fundamento en una tacha declinada.

Tal proceder del *ad quem*, le hizo incurrir en los errores fácticos enumerados en el cargo, pues, se itera, los correos electrónicos acreditan que el acta que finalmente se aprobó por la junta no fue la que inicialmente se redactó, y que originalmente daba cuenta de los vejámenes sufridos por la trabajadora en la sesión del 10 de mayo de 2013.

Evidenciado de esta manera el error en la valoración de la documental por parte del fallador de la alzada, se abre la posibilidad de examinar la prueba no calificada en casación, concretamente, el testimonio de Camilo Mendoza, quien en su declaración manifestó que la demandante fue su jefa entre los años 2011 y 2013, y que se desempeñaba como gerente jurídico – secretario general de la compañía, y en la junta directiva ejercía las funciones de secretario.

Dijo que le constaba que la señora Giraldo Aristizábal fue víctima de maltratos verbales como agravios o insultos por parte de miembros, pues hubo una sesión de junta en la que estos, especialmente el señor Hélber Otero, la trataron de pícara, ladrona y bandida, por diferencias que había entre ellos. Seguidamente, explicó:

Testigo (T): Yo como secretario transcribía de manera fidedigna lo que sucedía en las actas, pero muchas veces, y recuerdo una oportunidad que hubo una, precisamente esa, donde fueron esos agravios, que dicha acta fue modificada por el asesor de la junta directiva, por el abogado asesor de la junta, se modificó el acta, la cual inicialmente originalmente yo había redactado

Juez (J): ¿Dejó usted constancia de esa circunstancia?

T: Sí

J: ¿En dónde la dejó?

T: Yo mandé un correo electrónico con esa acta, y hay un correo electrónico del abogado en la cual me lo remite a mí con las modificaciones que él sugiere

J: ¿Qué modificaciones sugirió el abogado?

T: Eliminó los adjetivos que había puesto yo en esa acta

J: ¿Hay alguna constancia de que eso pasó, manifestó usted algún tipo de inconformidad frente a la modificación que usted dice se hizo del acta?

T: No, porque es una decisión de la junta directiva. La junta directiva fue la que tomó la decisión de mandar el acta a un abogado externo de ellos para que la revisara. Yo no tenía poder de decisión en ese momento.

J: ¿Pero dejó usted alguna constancia de esa circunstancia?

T: En el correo que remití.

J: No, ¿pero de la modificación dejó constancia?

T: No, no, porque el acta quedó así y la junta la aprobó así, yo no aprobaba las actas. Las actas las aprobaba la junta directiva, los miembros de la junta eran los que aprobaban las actas.

J: ¿Recuerda cuándo fue eso?

T: Abril, mayo o junio del año 2013.

[...]

J: ¿Lo que usted manifiesta de pícara, ladrona, bandida fue en el año 2012?

T: 2013

El testimonio confirma las flaquezas del análisis probatorio realizado por el *ad quem*, pues corrobora lo que ya se había advertido a partir de los correos electrónicos cruzados entre Camilo Mendoza y Juan Pablo Jaimes y las actas adjuntas a cada uno de ellos, y clarifica cómo fue que finalmente en la aprobada, no apareciera la mención a los agravios perpetrados contra la trabajadora.

Las razones por las que el Tribunal le restó credibilidad a este medio de convicción, resultan baladíes, pues si bien es cierto que el testigo inicialmente respondió que aquello ocurrió en el año 2012, también lo es que más adelante precisó que había sido en 2013. De cualquier manera, esa imprecisión es circunstancial, pues al analizar íntegramente el testimonio, no se deduce que toda su declaración hubiera sido dubitativa, imprecisa o inexacta, sino todo lo contrario, ya que relató con claridad lo ocurrido en la junta del 10 de mayo de 2013. Por si fuera poco, hay suficientes razones para darle credibilidad a lo dicho por Camilo Mendoza, especialmente porque percibió directamente los hechos relatados, en la medida en que estuvo presente en la susodicha reunión, y fue quien redactó el acta de lo que allí aconteció.

De otro lado, es cierto que el testigo no dejó constancia de la modificación del acta n.º 239, y que tampoco lo mencionó en las sesiones posteriores. Pero tal circunstancia no podía ser tomada en cuenta por el colegiado para desestimar la declaración, toda vez que él no era miembro de la junta directiva, por manera que no tenía la facultad de disponer o dejar anotaciones o constancias que no fueran

autorizadas o aprobadas por los directivos. En estos términos contestó a la pregunta del apoderado de la demandada:

[...] finalmente los miembros eran los que aprobaban las actas, yo simplemente era el que transcribía las actas. Yo solamente me encargo de transcribir lo sucedido y transcribir los archivos, y lo que pasa en la junta. No tengo poder de decir si estaba bien o estaba mal, porque los miembros eran los que siempre la corregían.

Puestas así las cosas, encuentra la Sala que las pruebas recaudadas en el *sub lite*, muestran claramente el agravio recibido por la accionante en su lugar de trabajo por parte de uno de los asesores de la empresa que, además, era el representante legal de una firma que tenía la calidad de socia accionista de esta, hecho que ocurrió en plena reunión de la Junta Directiva de la demandada y con la tolerancia de sus miembros, configurando así la justa causa consagrada en el numeral 2 del literal B) del artículo 62 CST.

En rigor, el empleador permitió que, en su propio sitio de labores, la trabajadora recibiera malos tratamientos por parte de uno de sus asesores, pues no otra cosa puede representar el hecho de ser tildada de **bandida y mentirosa** en una reunión de junta directiva que normalmente se caracteriza por su formalidad. En tales condiciones, la gravedad de lo ocurrido no viene dada simplemente por el incuestionable contenido negativo ínsito en esas dos palabras, sino también por el contexto en el que se produjo la agresión.

Adicionalmente, no puede perderse de vista que los jueces de la República tienen el deber de juzgar con perspectiva de género, en procura de contrarrestar la

violencia contra la mujer en cualquier escenario, incluido con mayor razón el laboral, en el que la sujeción de una persona a otra es la principal característica de este tipo de relaciones jurídicas. Al respecto, en la sentencia CSJ SL1727-2020 explicó la Corte:

[...] En ese orden de ideas, y en particular desde el accionar judicial, surge entonces el interrogante de *¿qué significa juzgar con perspectiva de género?*

A pesar de que no es tarea fácil aplicar este mandato, representa la obligación para el juez que, una vez recibida la causa, advierta si en ésta se vislumbran escenarios discriminatorios entre las partes o asimetrías que conduzcan a actuar de forma diferente, con el objeto de romper esa desigualdad.

Lo que se espera del juez es que logre identificar y manejar,

[...] las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a **mujeres, ancianos**, niños, grupos LGBTI, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro; es tener conciencia de que ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual, ameritando en muchos casos el ejercicio de la facultad-deber del juez para aplicar la ordenación de prueba de manera oficiosa” (CSJ STC2287-2018) (subraya la Sala).

Por su parte la Corte Constitucional explicó que la violencia contra la mujer no ha sido ajena a la administración de justicia, pues las decisiones judiciales también han sido fuente de discriminación al confirmar patrones de desigualdad. Para contrarrestar lo anterior, estableció unas subreglas sobre cómo deben analizarse los casos que involucren actos o medidas discriminatorias, reiterando los siguientes deberes concretos de la administración de justicia:

i) desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferente; iii) no tomar decisiones con base en estereotipos de género; iv) evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres; v) flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes; vi) considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; vii) efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de

quien presuntamente comete la violencia; viii) evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales e; ix) analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres (CC T-012 de 2016).

[...] De manera que es deber de los jueces incluir el enfoque de género en las decisiones judiciales, con el fin, entre otros, de disminuir todo tipo de violencia contra la mujer (CSJ SL648-2018, CSJ SL11149-2019 y CSJ SL2010-2019).

Y no se crea que por el hecho de que la demandante ejercía un cargo de alto mando al interior de la empresa, entonces deba descartarse cualquier acto de discriminación, pues si bien es cierto que la mujer ha logrado acceder progresivamente a espacios que tradicionalmente han estado reservados al varón, también lo es que frecuentemente sigue encontrando resistencia y tratamientos desiguales por parte de sus compañeros de trabajo o incluso, de sus subordinados. Dicho en otros términos, también en los escenarios de poder es factible advertir la discriminación contra la mujer trabajadora, evidenciada en la violencia que, unas veces subrepticia, y otras en forma manifiesta, se escala por medio del uso de un lenguaje que históricamente las ha marginado.

En tales condiciones, es menester tener en cuenta que la agresión fue dirigida concretamente contra la trabajadora, y que si bien es cierto que el agresor también cargó contra el señor Luis Carlos Hurtado, no deja de ser llamativo que solo se refiriera a él como un *mentiroso*, mientras que a María Helena Giraldo le agregó el calificativo de *bandida*, palabra que envuelve en sí misma un evidente contenido discriminatorio, pues usualmente no se emplea con la misma carga emotiva contra una mujer que contra un hombre. Dicho en términos más gráficos, en nuestro medio no es lo

mismo decir que un hombre es un bandido a que una mujer sea una bandida.

Por otra parte, también es oportuno resaltar que en la sesión de junta directiva del 10 de mayo de 2013 participaron 11 personas. Fuera de la demandante y del agresor, Hélber Otero, había 7 hombres y 2 mujeres, estas últimas en calidad de invitadas. Salvo el secretario Camilo Mendoza, quien registró con detalle lo ocurrido, ninguno de los miembros de la junta directiva y demás asistentes rechazó la agresión contra María Helena Giraldo, a pesar de la inaceptable forma en la que fue lastimada en su dignidad.

El derecho del trabajo se caracteriza por ser tuitivo, esto es, por proteger a una de las partes de la relación laboral, en este caso la más débil, que es la trabajadora, de ahí que el principio de protección sea la fuente de los demás principios y reglas técnicas que son propias de esta disciplina y que apuntan, en últimas, a garantizar sus derechos.

Entre tales categorías de prerrogativas, se suelen identificar usualmente aquellos que son específicos, es decir, los que tiene una trabajadora por el hecho de serlo, o que derivan de la relación de trabajo. Además, la Constitución y la legislación colombiana, también incorporan la protección de los derechos que son atributos propios o inmanentes a la condición humana, como la dignidad, la igualdad, la libertad, y el derecho a su integridad física y moral, entre otros de similar talante.

La importancia de esos derechos, radica, primordialmente, en que la trabajadora no deja de ser titular

de ellos por el hecho de celebrar un contrato de trabajo, o de ingresar a una organización empresarial. Son los llamados derechos de ciudadanía en la empresa *«[...] que el trabajador no pierde al traspasar el umbral de la puerta del establecimiento, que reconocidos en el derecho positivo se los denominan Derechos Fundamentales»*¹.

Por ende, como tales, tienen su sustento en la dignidad humana que, de acuerdo con el citado tratadista, es el punto de contacto más preciso entre los objetivos del derecho del trabajo y los derechos humanos.

De hecho, al tiempo que el literal b) del artículo 23 CST consagra la subordinación como el elemento determinante de la relación laboral, también demarca claramente sus límites, los cuales ubica en *«el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador»*. En desarrollo de ese principio, el numeral 5 del artículo 57 *ibidem* estipula como obligación especial de todo empleador, la de guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y el numeral 2 del literal B) del 62 prevé, como justa causa para que el trabajador dé por terminado el vínculo laboral, todo acto de *«[...] violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste»*.

¹ Duarte, David, «Temas claves del trabajo y el derecho del trabajo», publicado en Trabajo y Derechos, Editorial Librería Editora Platense, 2014, p. 561-679

Por manera que el ejercicio del poder subordinante del empleador no lo legitima para menoscabar los derechos fundamentales del trabajador, pues la Constitución, la ley y los principios determinantes del derecho del trabajo, se lo impiden. El profesor Mauricio César Arese lo explica en estos términos²:

[...] Es claro que la relación de dependencia asume caracteres o particularidades que se convierten en escenario propicio para el desconocimiento o para colocar en emergencia el ejercicio de los derechos fundamentales ciudadanos. La subordinación laboral involucra (y legitima) el dominio físico y psíquico de una persona sobre otra. Ese dominio se despliega en un sitio que puede asumir una morfología autocéfala y autosuficiente de la empresa, con legislador y justicia propia. Los derechos personales y fundamentales sociales, deben penetrar ese microcosmos autosuficiente de la mano de la constitución y soltando los obvios frenos empresarios. No obstante parecer algo tan obvio, los poderes privados extralegales o inciviles, deben ser civilizados y constitucionalizados. El medio es el Derecho del Trabajo pero solamente como portador de esa misión común a todo el derecho en sociedad. La vida personal y la intimidad del trabajador son también objeto de esa observación jurídica.

En esos términos lo ha entendido esta Corporación, como en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2007 rad. 29410, en la que recordó que la subordinación *«[...] no implica malos tratamientos ni falta de respeto, pues las relaciones con los trabajadores deben estar gobernadas por el absoluto respeto al trabajador y a su dignidad personal, lo que se constituye en una obligación patronal (art. 57 numeral 4º C.S.T.)»*.

Para la Corte es claro que, en el presente asunto, el empleador traspasó el límite del poder subordinante, pues lastimó la dignidad de la trabajadora, lo que de suyo

² Arese, Mauricio César, «Protección de la Vida Personal del Trabajador» en Revista de la Facultad, Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, vol. 2, núm. 2 (2011) p. 97-110.

configuró la ya aludida causal del numeral 2 del literal b) del artículo 62 CST.

Corolario de lo expuesto, es que el Tribunal cometió los desatinos enrostrados por la censura, los cuales son de tal magnitud que dan lugar al quiebre de la providencia criticada.

En suma, el cargo prospera.

Sin costas, debido al éxito del recurso.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Además de las consideraciones expuestas en precedencia, conviene agregar que el testigo Víctor Julio Lizarazo no negó lo ocurrido en la junta del 10 de mayo de 2013, sino que se limitó a decir que en las reuniones se presentaban fricciones que eran normales.

Los demás testimonios convocados al juicio por la pasiva no aportan mucho a la definición de la controversia, pues no estuvieron presentes en aquella sesión de la junta directiva.

De otro lado, no es de recibo el argumento de la defensa concerniente a que la trabajadora cometió irregularidades en el ejercicio de su gestión como Presidenta, pues lo cierto es que el contrato de trabajo no terminó por despido justificado, sino por la decisión unilateral de la demandante de finalizarlo debido a la justa causa configurada.

En tales condiciones, habrá de revocarse la sentencia impugnada, y en su lugar, condenar a la demandada a

pagarle a la actora la indemnización por despido indirecto, en los términos del artículo 64 CST.

Teniendo en cuenta el salario de \$45.619.000 aceptado por la demandada, y que la relación laboral inició el 2 de enero de 1995 y terminó el 19 de septiembre de 2013, la indemnización asciende a la suma de \$584.345.598,14.

Finalmente, se declararán no probadas las excepciones de la defensa, con base en las consideraciones expuestas en precedencia que permiten colegir que la demandante sí tiene derecho al pago de la indemnización por despido injusto la de compensación es improcedente, en la medida en que no quedó probado el pago de alguna suma de dinero que pueda compensarse con la condena a título de indemnización y en cuanto a la de prescripción es notorio su fracaso, toda vez que el contrato terminó el 19 de septiembre de 2013, y la demanda fue radicada el 10 de marzo de 2014, es decir, antes de los 3 años de que trata el artículo 151 CPTSS.

Las costas de ambas instancias estarán a cargo de la enjuiciada.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el veinticuatro (24) de febrero de dos mil dieciséis (2016) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral

seguido por **MARÍA HELENA GIRALDO ARISTIZÁBAL** contra **FIDUCIARIA PETROLERA S.A. (FIDUPETROL S.A.)**.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia, y en su lugar, se condena a Fidupetrol S.A. a pagarle a María Helena Giraldo Aristizábal la suma de \$584.345.598,14 por concepto de indemnización por despido indirecto, la cual deberá pagar debidamente indexada.

SEGUNDO: Declarar no probadas las excepciones de la defensa.

TERCERO: Costas de ambas instancias a cargo de la accionada.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.


ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA


OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA
Salvo voto


GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

SL1636-2021

Radicación n.º 74739

Acta 013

Con el debido respeto, me aparto de la decisión adoptada por la Sala al resolver el recurso extraordinario de casación interpuesto por **MARÍA HELENA GIRALDO ARISTIZÁBAL**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 24 de febrero de 2016, en el proceso que instauró en contra de la **FIDUCIARIA PETROLERA SA (FIDUPETROL SA)**.

En mi sentir no debió casarse la sentencia recurrida, ello, porque lo pretendido por la demandante es un despido indirecto, el cual tiene lugar, cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, así se dijo en la sentencia CSJ SL14877-2016, en la que se expresó que: *«El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador*

incurrir en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST».

Así las cosas, 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 que dieron origen a la ruptura del contrato; lo anterior quedó condensado en la 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.

En el presente evento, la renuncia de la demandante se soportó en los malos tratos e irrespetos recibidos por los miembros de la junta directiva de la demandada, que tuvieron lugar el 10 de mayo de 2013 (f.º 119 a 127), los cuales en sentir del suscrito, y acorde con la decisión mayoritaria, sí quedaron acreditados, y en ese aspecto se

equivocó el juez plural al no deducir su existencia de la prueba aportada al proceso.

Sin embargo, considero que de actuar la Sala en sede de instancia, llegaría a la misma conclusión confirmatoria de la decisión absolutoria de primer grado, porque no se satisfizo el presupuesto de la inmediatez entre el hecho alegado por la actora que dio pie a la ruptura contractual, y su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, ya que esto último ocurrió el 19 de septiembre de 2013, es decir que transcurrieron más de 4 meses, sin que se hubiera demostrado por aquella la justificación de dicha dilación.

Sobre el particular en la sentencia CSJ SL 2412-2016, se señaló:

Al margen de lo anterior, y frente a la discusión planteada por el censor, esto es, que en el sub lite no resulta viable aducir la falta de inmediatez entre el hecho generador de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la respectiva renuncia, debido a que no existe disposición alguna que establezca un límite para el efecto, por cuanto los contratos de trabajo son de tracto sucesivo, resulta pertinente efectuar las siguientes consideraciones:

El contrato de trabajo, puede terminar previamente a la fecha prevista por las partes para su finalización, vía del mutuo acuerdo o por decisión de una de las partes y, en este último evento, lo puede ser con justa o sin justa causa, denominándose despido, cuando así lo determina el empleador y, renuncia, cuando quien adopta la decisión es el trabajador.

Empero, existen ocasiones en la que pese a que es el trabajador quien toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, se habla de despido –indirecto-. Ello tiene ocurrencia cuando el empleador ha incurrido en conductas que se enmarcan dentro de las taxativamente señaladas en el lit. b del art. 62 del CST y, a consecuencia de ello, el trabajador se ve forzado a concluir su contrato laboral de manera anticipada.

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador.

Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a tal terminación.

Y es que en realidad, la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo.

No obstante lo anterior, eventualmente pueden ocurrir situaciones en que resulte imposible cumplir con ese postulado de término razonable y, en tales eventos, le corresponderá, precisamente al trabajador, demostrar que dicha dilación no fue injustificada.

Por ello la sentencia de segundo grado debió quedar en firme, es decir, que el cargo no debió prosperar; razón por la cual, me aparto de la decisión de la mayoría.

Fecha *ut supra*.


OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA