



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL761-2024
Radicación n.º 97061
Acta 11

Bogotá, D. C., diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **YONIS BARÓN HERRERA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 29 de abril de 2022, en el proceso que instauró contra **C. I. TEQUENDAMA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Yonis Barón Herrera llamó a juicio a C.I. Tequendama S.A.S. para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre el 26 de marzo de 2007 y el 25 de septiembre de 2017, cuando fue despedido sin justa causa. Pidió se decretara la ineficacia del despido, en tanto en ese momento tenía fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, conocido por la empleadora.

Solicitó el reintegro y la reubicación en un cargo adecuado a sus condiciones de salud y la indemnización equivalente a 180 días de salario (art. 26 L.361/97), junto con el pago indexado de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensiones. Reclamó condena en costas.

En subsidio, se declarara que la renuncia fue «*un acto simulado por el empleador*», de suerte que procede la ineficacia del desahucio, el reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes en pensiones, y vacaciones dejadas de percibir desde su salida, hasta la reinstalación efectiva. En caso de improcedencia del reintegro, pidió la indemnización por despido.

Narró que prestó servicios a C.I. Tequendama S.A.S; primero, a través de la Cooperativa *El Comienzo*, desde el mes de febrero de 2003 hasta el 23 de marzo de 2007; que el día 26 siguiente, celebró contrato directo con la demandada, que finalizó el 25 de septiembre de 2017, cuando fue engañado para que suscribiera una renuncia elaborada por la misma empresa, de la que recibió una información que no pudo cotejar, pues es «*analfabeta*».

Contó que empezó como «*carguero de fruta*» y, por efecto del accidente de trabajo ocurrido el 10 de septiembre de 2007, fue diagnosticado con «*trastornos especificados de los discos intervertebrales con radiculopatía*». Fue reubicado en varias ocasiones en el puesto de celador y de «*riego de pila*», dado que no podía soportar un peso superior a 15 kl.

Aseguró que su salida de la empresa, se dio con ocasión de la reunión a que fueron convocados todos los trabajadores con *«múltiples enfermedades profesionales»* y de *«avanzada edad»*. Que allí, los directores de recursos humanos los hicieron seguir uno a uno, para explicarles la difícil situación económica por la existencia de *«la enfermedad APC que estaba afectando las plantaciones de palma»*, y los beneficios que obtendrían a cambio de su renuncia. Que le prometieron *«una bonificación en dinero, el cubrimiento de todas las obligaciones laborales y el reconocimiento de la pensión de invalidez»*, dada su patología de origen laboral.

Expuso que no tuvo forma de corroborar que la información entregada era la realmente contenida en el documento que, supuestamente, le fue leído y explicado por los mismos directivos de la empresa, dado que *«no sabe escribir, ni leer»*, y apenas sabe *«dibujar su firma»*. Que se confió en lo que le dijeron el Director y la Jefe de Desarrollo Humano, quienes obtuvieron su dimisión *«a base de promesas y engaños»*.

Explicó que, a pesar de su condición de analfabeta, no se le *«permitió exhibir el documento de renuncia ante alguna persona para que le leyera y comprobara, lo que en efecto allí decía»*; además, que una vez firmó, le entregaron la respuesta a su renuncia, en donde le exigieron una ratificación por escrito, que nunca presentó. Que luego supo que la respuesta indicaba que, como trabajador con fuero de salud, *«quedaba desprotegido de su seguridad social y la empresa no tendría por qué continuar cancelando esta, y por ese motivo,*

pese a conocer esto, deseamos si usted insiste renunciar o si por el contrario desea continuar laborando».

Añadió que, antes de culminar la reunión, sin saber lo que recibía, le entregaron una autorización para el retiro de la cesantía definitiva y una certificación del tiempo laborado; que suscribió *«poder especial»* para que el abogado de la empresa *«tramitara y gestionara lo referente a la calificación de los accidentes de trabajo»*, junto con el otrosí para la entrega de *«una bonificación ocasional por el mes de septiembre de 2017, por la suma de \$7.301.254 sin repercusión salarial»*. Dijo que firmó todo por insistencia de los directivos, quienes le indicaron que iba a resultar favorecido.

Para cerrar, sostuvo que el 14 de marzo de 2018, la ARL Sura lo calificó con el 17.4% de pérdida de capacidad laboral (PCL), que ascendió a 30.9% con el dictamen de 9 de agosto de 2019, notificado por la misma entidad.

C.I. Tequendama S.A.S. se opuso a las pretensiones y blandió las excepciones de inexistencia del despido, buena fe, compensación, prescripción, imposibilidad jurídica de simular una terminación contractual de trabajo y ausencia de vicios del consentimiento.

Aceptó los extremos temporales de la relación laboral, los accidentes de trabajo, las reubicaciones en puestos en que se pudiera desempeñar según su condición de salud y que la enfermedad fue de origen laboral.

También, la reunión a la que fue convocado el actor para una oferta a cambio de su renuncia; empero, aclaró, «*se les explicaron las diferentes opciones que se les planteaban y se le hizo un ofrecimiento económico por su renuncia, una vez sopesada la situación de estabilidad laboral reforzada en que se encontraba*». Negó que se le hubiera ofrecido una pensión de invalidez, dado que «*está a cargo del sistema de seguridad social a través de los fondos de pensiones*». Adujo que no hubo «*presión indebida, coacción o engaño*», toda vez que «*el trabajador firmó convencido de lo que estaba haciendo y por cierto, recibió una bonificación económica*».

Agregó que «*el trabajador fue bien advertido del contenido del documento que autorizó elaborar y sobre el cual estampó su firma*». Que no le constaba que fuera analfabeta, pero el documento le fue leído y explicado. Rechazó que la conducta no fuera espontánea, dado que «*luego se le informó de su derecho en materia de estabilidad laboral reforzada y pese a ello insistió en renunciar, y desde luego ser bonificado por ello, lo cual se hizo pues recibió el valor acordado*».

Estimó innecesaria la obtención del permiso del Ministerio del Trabajo, en la medida en que «*el trabajador decidió renunciar, sin coacción, ni presiones indebidas, acordada con él su aprobación*». Rechazó la discriminación y dijo no entender «*qué tipo de discriminación es ofrecer una bonificación por una renuncia, sin ejercer ninguna coacción adicional y dándole al trabajador la oportunidad de que se exprese aceptándola o negándose a eso*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 10 de mayo de 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante y la demandada CI TEQUENDAMA SAS, tuvo lugar el contrato de trabajo que inició el 26 de marzo de 2007, que la demandada terminó el 25 de septiembre de 2017, cuando el demandante estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada de salud, resultando ese despido ineficaz, atendiendo a ello, el contrato se encuentra vigente por la declaratoria de ineficacia.

SEGUNDO: ORDENAR a la demandada CI TEQUENDAMA SAS, (a) reintegrar al señor YONIS BARÓN HERRERA al cargo que venía desempeñando al momento del despido ineficaz o uno de igual categoría y que sea compatible con la circunstancia de salud que presenta actualmente, debiendo tenerse para todos los efectos legales que no ha habido solución de continuidad en la relación laboral.

TERCERO: CONDENAR a CI TEQUENDAMA SAS a pagar en favor del señor YONIS BARÓN HERRERA, los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar, así como los aportes al sistema de seguridad social integral, desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro, teniendo en cuenta el último salario devengado por el actor que para el 2017 fue de \$737.717, equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. Suma esta que se tendrá en cuenta para las respectivas liquidaciones a partir del año 2017. Con relación a las condenas se liquidan las siguientes sumas:

1. Por concepto de salarios desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 10 de mayo de 2021, la suma de \$36.118.982.
2. Por concepto de cesantías desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 10 de mayo de 2021, la suma de \$3.085.626
3. Por concepto de intereses de cesantía desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 10 de mayo de 2021, la suma de \$326.159
4. Por concepto de primas de servicio, desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 10 de mayo de 2021, la suma de \$3.085.626
5. Por concepto de vacaciones, desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 10 de mayo de 2021, la suma de \$1.067.198.

Y por concepto de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario, la suma de \$4.426.302

Las anteriores condenas deberán ser indexadas al momento de su pago real y efectivo, con la fórmula que se anexa al acta de esta audiencia.

CUARTO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, de acuerdo a lo dicho en precedencia en esta sentencia.

QUINTO: ABSOLVER a CI TEQUENDAMA de las restantes pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de la convocada al juicio, el Tribunal revocó el fallo de primer grado y, en su lugar absolvió. No impuso costas.

Dejó por fuera de debate que entre las partes existió un contrato laboral iniciado el 26 de marzo de 2007 y finalizado el 25 de septiembre de 2017, por renuncia. También que, durante el transcurso de la relación, el actor sufrió un accidente de trabajo.

Hizo consistir el problema jurídico en definir si la renuncia estuvo afectada por vicios del consentimiento y, en consecuencia, había lugar al reintegro en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con el pago de las acreencias reclamadas.

Sobre el despido de trabajadores en estado de debilidad manifiesta, reprodujo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y trajo a colación sentencias de la Corte Constitucional y

Suprema de Justicia, sobre la aplicación y entendimiento del precepto (CC C-531-2000, CSJ SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL1360).

Aseveró que, a la luz de la jurisprudencia, cuando la terminación del vínculo se soporta en una razón objetiva, no hay lugar a presumir que el despido fue discriminatorio. Enlistó cada una de las pruebas y recordó que, de conformidad con los artículos 1508 a 1516 del Código Civil, los vicios del consentimiento no se presumen, sino que deben ser plenamente acreditados (CSJ SL13202-2015 y CSJ SL10790-2014). Enseguida, procedió al estudio de los elementos de convicción, de donde extrajo:

i) La carta de «renuncia voluntaria», de 25 de septiembre de 2017, da cuenta de que el trabajador anuncia su retiro y agradece por la oportunidad; ii) la respuesta a la renuncia, emanada de la Jefe de Desarrollo Humano de CI Tequendama SAS, «pone de presente al demandante que se encuentra en la modalidad de debilidad manifiesta y lo requieren para que informe si su decisión es continuar o renunciar. Documento que en la parte final tiene la firma del demandante»; iii) la misiva firmada por la misma directiva, en idéntica fecha, «autoriza a PORVENIR S.A. a entregar las cesantías al demandante», iv) el otrosí suscrito entre empleador y trabajador acuerda que el segundo, «recibirá por mera liberalidad la suma de \$7.301.254, que no tendrá repercusión salarial»; v) el poder concedido por el actor a un abogado «(...) para adelantar los trámites de gestión y calificación a lo que

haya lugar para todos los accidentes de trabajo sufridos ante COLMENA ARL».

Del interrogatorio de parte del actor extrajo confesión pues, aunque manifestó que *«en ningún momento renunció, que cuando llegó a la reunión a la que lo citaron ya la carta de renuncia estaba elaborada, que no sabe leer ni escribir, que les hicieron una propuesta que los iban a trasladar al Sur de Bolívar»*, más adelante aceptó que cuando firmó la renuncia *«lo hizo porque le brindaron unas garantías, que le iban a ayudar a sacar lo de la pensión y que lo iban a indemnizar»*.

Consideró suficiente la anterior manifestación para entender que el accionante decidió acogerse a la propuesta de la empresa. Luego, acotó que la renuncia antecedida de una oferta de dinero, *per se* no es constitutiva de coacción generadora de vicios en el consentimiento. Tampoco, añadió, *«el hecho que los escritos de renuncia hubiesen sido elaborados por la empresa constituye un vicio, que deje sin valor ni efectos lo allí consignado (...)»*.

Sostuvo que la sola dimisión no acredita que la voluntad del trabajador hubiese estado viciada *«pues en él no se consignó alguna circunstancia de la que se pudiera inferir tal situación»*. Agregó que del testimonio de Francisco Díaz tampoco era posible deducir engaño, como quiera que no estuvo presente en la reunión, sino que se enteró días después. Por ello, se trató de un testigo de oídas. Añadió:

También es de resaltar, que, en el interrogatorio, lo que se advierte es que fue el actor quien tomó libremente la decisión de

renunciar, que las reuniones en las que se presentaron las opciones a los distintos trabajadores, no se dieron en un solo día, como lo expuso el testigo FRANCISCO DÍAZ, a él lo retiraron el 29 de septiembre y al demandante el 25 de septiembre del mismo año, que ellos se comunicaron las propuestas.

Las pruebas allegadas tampoco (con)llevan a concluir que la terminación del contrato estuvo precedida de un acto discriminatorio en razón de las condiciones de salud del demandante. Se repite, lo que se evidencia es que la demandada en razón de la situación por la presencia de una enfermedad que afectaba los cultivos, presentó a los trabajadores una alternativa de una propuesta económica para dar por terminado el contrato o continuar trabajando en el sur de Bolívar. Y el demandante optó por renunciar, que de acuerdo a las consideraciones anteriores no le restan validez. Además, si bien se hace alusión a que la terminación del vínculo contractual estuvo precedida de un ofrecimiento de pensión de invalidez, lo cierto es que tal circunstancia no se encuentra probada en estos puntuales términos. Por consiguiente, no están dados los supuestos para la prosperidad de las pretensiones.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En un cargo que mereció réplica, pretende que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, confirme la de primer grado.

VI. CARGO ÚNICO

Por vía indirecta, denuncia aplicación indebida de los artículos 47, numeral 2; 61, literal b), del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los preceptos 1502, numeral 2, del Código Civil, 26 de la Ley 361 de 1997 y 1, 2, 5, 13, 53 y

93 de la Constitución Política, que condujo a la violación de medio de los artículos 167 del Código de Procedimiento Laboral y 281 del Código General del Proceso.

Acusa comisión de los siguientes errores de hecho:

Dar por demostrado, sin estarlo, que el contrato de trabajo existente entre el demandante y la sociedad demandada terminó por renuncia del trabajador aceptada por la empresa.

No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo, concluyó por decisión unilateral de la empresa fundada en los problemas financieros que adujo como razón para ello, derivados de la baja productividad a consecuencia de la plaga conocida como CP, que afectó sus plantaciones de palma, sin que en el proceso se hubiese probado tales afirmaciones, por lo cual su terminación deviene injusta.

Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante confesó en el interrogatorio de parte, que renunció voluntariamente al contrato de trabajo.

No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador no solo no confesó tal hecho, sino que se mostró totalmente en contra de la forma como fue concluida la relación por la empresa, bajo engaño con claro abuso del poder subordinante del empleador y de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encontraba no solo por las patologías que para entonces padecía, sino principalmente por el hecho de no saber leer ni escribir, sino apenas dibujar su firma.

Dar por demostrado sin estarlo, que el trabajador no era beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por cuanto la terminación del contrato no fue producto de la decisión unilateral de la empresa, sino de la libre y espontánea voluntad del trabajador.

No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador para la fecha de terminación del contrato de trabajo gozaba de la referida protección, por cuanto así lo aceptó la demandada al contestar la demanda y lo ratificó con el allanamiento a la pretensión declarativa de la demanda en tal sentido y, que además, su culminación no pudo tener como causa la voluntad libre y soberana del demandante expresada en un documento, apenas

suscrito por él, pero elaborado por la demandada, pues no pudo entender su contenido a consecuencia de su condición analfabeta.

Como pruebas mal apreciadas, relaciona la carta de renuncia de 20 de septiembre de 2017 (fls. 69 y 70), el reporte de accidente de trabajo, la historia clínica, los exámenes y recomendaciones médicas y las calificaciones (fls. 34 a 68, 76 a 85, 135, 137, 142, 147, 150, 156, 157, 162 a 172), el acta de la reunión de 3 de agosto de 2017 y la renuncia redactada por la empresa (fls. 91 a 95).

Asegura que el Tribunal dio por probado que la terminación del contrato de trabajo no ocurrió por causa de la limitación o estado de debilidad manifiesta del trabajador, en tanto entendió, en primer lugar, que se dio por la renuncia sin vicios del consentimiento por la oferta económica de la empleadora; además, que las calificaciones de pérdida de capacidad laboral tuvieron ocurrencia luego de su desvinculación de la empresa.

Sostiene que el *ad quem* pasó por alto que, desde la demanda inicial, afirmó que «*no sabía leer ni escribir y que apenas sabía dibujar su firma*»; que dicha «*afirmación y negación*» no requiere prueba, tal cual lo dispone el artículo 167 del Código General de Proceso, toda vez que «*constituye un típico caso de aplicación indebida negativa*».

Dice que, si según la fotocopia de la cédula de ciudadanía, «*no sabe firmar (...) cómo pudo entonces entender el contenido de lo que se expresa en la carta de renuncia y aun*

en la respuesta que a ésta da la misma empresa, e inclusive, la nota impuesta a mano donde parece insistir en ella. Asegura que un presupuesto para la validez del acto, es que los documentos fueran leídos por otra persona *«(...) cuestión probatoria que incumbía a la empresa y que ciertamente no cumplió»*, además de que no aconteció.

Aduce que, desde la contestación a la demanda, la enjuiciada aceptó que el documento no fue exhibido a un tercero, porque el trabajador no lo pidió así; por ello, no satisfizo la exigencia de validez, de suerte que la renuncia, ni la aceptación pueden generar efectos, de donde se sigue que *«no hay forma de concluir de manera diferente a que la terminación del contrato tuvo como causa la decisión unilateral de la empresa»*, sin justa causa o, por lo menos, sin que se probara alguna.

Asevera que, si el *ad quem* hubiera examinado los presupuestos de validez del acto jurídico, habría concluido que estaba viciado y, por lo tanto, era ineficaz, pues claramente nunca pudo constatar que lo dicho por el empleador correspondía al contenido de lo que firmó, menos pudo verificar la respuesta que también suscribió por sugerencia del mismo patrono.

Agrega que la estabilidad laboral que el juzgador de la alzada echó de menos, estaba plenamente demostrada con la historia clínica, los exámenes médicos, las recomendaciones médicas, las reubicaciones realizadas por la empresa y la calificación de la PCL *«que, aunque posterior a la terminación*

del contrato, son claras al indicar que tal estado, se produjo desde antes de la terminación del referido contrato».

A manera de conclusión, afirma que era forzoso colegir que, dada la «*ignorancia suma*» sobre el contenido del escrito y de su respuesta, «*no pudo consentir en dicha terminación, ni puede la demandada alegar como causa de ésta tal hecho*», por manera que la terminación fue unilateral e injusta «*y, en consecuencia, es de presumir que ésta ocurrió por causa o razón de la limitación y por lo tanto deviene ineficaz, toda vez que la demandada no desvirtuó la presunción anotada*».

VII. RÉPLICA

Aduce que el juez nada dijo sobre los medios de prueba denunciados, en tanto solo hizo referencia «*al hecho de que el trabajador aceptó una oferta económica que se le presentó por su renuncia, la cual estuvo motivada en unas circunstancias ajenas a la empresa como enfermedad que afectó a la plantación de palma africana conocida como PC*».

Defiende la decisión confutada como quiera que, según reiterada jurisprudencia, el empleador puede ofrecer una suma de dinero en el propósito de «*obtener una renuncia*», y no por eso está «*coaccionando al trabajador*».

VIII. CONSIDERACIONES

La censura asevera que no era posible ignorar que, por tratarse de una persona analfabeta, existía un procedimiento

especial que no fue acatado por el empleador, quien debía acreditar que hizo todo lo posible para enterarlo del contenido de los documentos denunciados.

No están en discusión los supuestos fácticos que el fallador de segundo grado halló acreditados; a saber, que: *i)* Yonis Barón laboró para C.I. Tequendama S.A.S. desde el 26 de mayo de 2007 hasta el 25 de septiembre de 2017, cuando fue convocado por la empresa, para enterarlo de la situación financiera por la que atravesaba y le hizo un ofrecimiento económico, que fue aceptado a cambio de su renuncia; *ii)* las cartas fueron elaboradas por la misma compañía y, al momento de la suscripción de los documentos, no había personas distintas al trabajador y los directivos de la empresa.

La carta de renuncia firmada por el trabajador ante el Director de Desarrollo Humano de la compañía el 25 de septiembre de 2017, es del siguiente tenor:

Por medio de esta carta me permito informarles que he tomado la decisión de renunciar voluntariamente a mi trabajo como OPERADOR DE SERVICIOS GENERALES, a partir de la fecha. A su vez quiero agradecerles por haberme brindado la oportunidad de trabajar para ustedes.

En la misma fecha, la empresa respondió:

Cordial Saludo,

Por medio de la presente, nos pronunciamos frente a la carta de renuncia que presentó el día 20 (sic) de septiembre de 2017 y frente a la misma queremos indicarle que usted se encuentra bajo la modalidad de debilidad manifiesta, que consiste en un tipo de protección de índole constitucional, bajo cuya virtud no

es posible despedirlo sin previamente obtener un permiso del ministerio del trabajo, esto obedece a la patología de origen común (Lumbago) que usted viene padeciendo.

Una vez mencionado lo anterior, le informamos que al renunciar, usted puede eventualmente quedar desprotegido en su seguridad social y la empresa no tendría por qué continuar cancelando esta y por ese motivo, pese a conocer a esto, deseamos saber si usted insiste en renunciar o si por lo contrario desea continuar laborando para nosotros, en ese evento para que se le puedan cancelar sus ausencias, usted tiene que presentar las incapacidades, por eso le solicitamos que nos haga saber cuál será su decisión a través de un escrito, debido a que de esta forma garantizamos que no se le están vulnerando sus derechos como trabajador, pues su decisión es autónoma y totalmente voluntaria. Gracias por su atención.

El mismo documento cuenta con una nota a mano, donde se lee «*el trabajador insiste en renunciar a la compañía, manifiesta que no sabe escribir bien*». Firma, «*Jhoni Baron*».

Para resolver, es necesario apuntar que, aunque el trabajador plasmó un grafo en la carta de dimisión, no es posible desapercibir que se trataba de una persona iletrada en grado sumo, como se desprende de la fotocopia de la cédula de ciudadanía que milita al folio 191 G.D. y de la propia anotación que el empleador plasmó en la misiva de «*respuesta a la renuncia*» fechada 25 de septiembre de 2017 (fl. 152). En ese orden, era indispensable la presencia de una persona de la entera confianza del trabajador o, por lo menos, de un acompañante ajeno a los directivos de la empresa, para que lo ilustraran del verdadero contenido de los documentos sobre los que dibujó su nombre (*JHONiBARON*).

Y es que no puede ignorarse que si bien, se debe partir del principio de la buena fe de los contratantes, existen casos

en que alguno de los suscribientes se encuentra en evidente desventaja respecto del otro. Lo anterior, no ha sido desconocido por el legislador, en tanto el artículo 826 del Código de Comercio regula lo relacionado con los «*escritos y firmas*». Según dicha norma, la firma a ruego es un mecanismo diseñado para validar el consentimiento de las personas que no saben leer, ni escribir o que se encuentran imposibilitadas para ello.

Esto incluye a las personas analfabetas pues, a pesar de que puedan trazar formas que representen aceptación de ciertos contenidos, requieren acompañamiento y ratificación de un tercero, en la medida en que no cuentan con conocimiento necesario para entender los signos y palabras que reposan en un escrito que puede generarle consecuencias jurídicas. Así pues, se impone que sea leído a viva voz para su aceptación; de ello, darán fe 2 testigos garantes de que lo que consta en el documento, coincide con lo leído de viva voz.

Aunque la sentencia CSJ SC, 12 mar. 2010, rad. 5565, versó sobre la suscripción de documentos privados de carácter mercantil, sirve en perspectiva de resolver esta contención. La Sala Civil de la Corte explicó que la finalidad del mecanismo es evitar engaños, pues es «*posible que se haya abusado del que no sabía o no podía firmar haciéndole creer que el contenido es el que oyó leer y no lo era*». Allí discurrió:

2. En este orden de ideas, cumple afirmar a continuación, que para que un documento se considere firmado por su autor, no es necesario, en todos los casos, que aparezca su signo personal. El legislador, consciente de que las limitaciones intelectuales o físicas no pueden impedir la participación de una persona en el tráfico jurídico, posibilitó que, si ésta no sabía o no podía firmar, cualquiera que fuere el motivo, otra, a petición de aquella, podía hacerlo en su lugar. Es el caso de la firma a ruego, que es, “por decirlo así, la prolongación del otorgante que por no saber firmar o por otra causa no puede poner la suya, y tanto es ello así que con una expresión como 'firmó a ruego' se designa indistintamente tanto al rogado como al que rogó, entendiéndose respecto de este último que las cosas han sucedido cual si él personalmente hubiese ejecutado el acto mecánico de firmar” (LXIII, págs. 357 y 358).

Más, para que la firma impuesta de esa manera se pudiese tener por tal, fueron establecidos unos requisitos, no uniformes ni generales, a los que debía –y debe– sujetarse el acto de signar, como lo corrobora el tercer inciso del artículo 826 del estatuto comercial, norma según la cual, si el suscriptor de un documento “no pudiere o no supiere firmar, lo hará otra persona a su ruego, dando fe de ello dos testigos, y se imprimirán en el documento las huellas digitales o plantares del otorgante”. En sentido similar, previó el artículo 39 del Decreto 960 de 1970, aplicable en materia de otorgamiento de escrituras públicas, que en tales hipótesis “el instrumento será suscrito por la persona a quien él ruegue, cuyo nombre, edad, domicilio e identificación se anotarán en la escritura. El otorgante imprimirá a continuación su huella dactilar, de lo cual se dejará testimonio escrito con indicación de cual huella ha sido impresa”.

Y son precisamente estas particularidades, tanto de procedibilidad como de configuración, las que permiten afirmar que, tratándose de documentos privados firmados a ruego, no puede aplicarse la presunción de autenticidad, ya referida, entre otras razones porque, salvo el caso del reconocimiento implícito, esto es, de aquel que se predica cuando una de las partes aporta al proceso un documento privado suscrito por ella sin alegar su falsedad o sin desconocerlo (inc. 1 art. 276 C.P.C.) -por oposición al tácito, que se configura cuando la parte contra quien se aduce no lo tacha de falso o no lo desconoce (nral. 3 art. 252 ib.)-, en todos los demás, como de tiempo atrás lo viene sosteniendo esta Corporación (LX, pág. 381), es menester que quien presente el documento afirmando haber sido suscrito o manuscrito por su contraparte (nral. 3 art. 252 ib.), acredite que se extendió por

orden de ésta; que el signatario lo hizo por encargo de aquel y que el contenido es cierto (art. 273 ib.), requisitos a los que debe agregarse, que si se trata de un documento que instrumente un negocio mercantil, es indispensable, además, que se hubiere cumplido con las formalidades establecidas en el transcrito inciso 3o. del artículo 826 del Código de Comercio.

Y es que no podía ser de otra manera, toda vez que frente a documentos privados así suscritos, no basta, no puede ser suficiente, para los efectos de saber quién es el autor, la simple afirmación del aportante del documento, en el sentido de haber sido firmado a ruego de su contraparte, como quiera que ninguna disposición o precepto habilita presumir el acto rogatorio, el cual, necesariamente, debe ser acreditado.

Por tanto, si un documento privado en el que no aparece la signatura de la persona que se afirma es su autora, llega a ser auténtico, es porque se estableció, en primer término, que la persona que firmó lo hizo autorizado por él, motivo por el cual, si obró como representante, será menester acreditar el acto de representación, y si lo hizo a ruego, a su turno, la rogatoria misma, esto es, el acto constitutivo de la rogación. Pero además, si la firma es expresión de asentimiento en la elaboración y contenido del documento, resulta indispensable que se demuestre, adicionalmente, que el rogante autorizó la factura de aquel y que lo expresado en él corresponde, con exactitud y precisión, a la manifestación de voluntad de su autor -que en este caso siempre será el rogante, así materialmente lo suscriba otra persona, a título meramente instrumental- . Al fin y al cabo, si aquel no lo firmó fue porque no sabía o no podía hacerlo, circunstancias que invitaban a establecer, en protección de la misma persona -o de sus causahabientes-, exigencias como las descritas, cuyo propósito medular no es otro que evitar prácticas lesivas, como quiera que es "posible que se haya abusado del que no sabía o no podía firmar haciéndole creer que el contenido es el que oyó leer y no lo era".

En ese orden, la grafía impuesta por el trabajador en la carta de renuncia elaborada por el patrono carece de validez, en la medida en que, como explicó la Corte, no reposa rúbrica distinta a la de la Jefe de Desarrollo Humano y la de aquel, insuficientes para probar que el suscribiente tuvo conocimiento del texto, por haber escuchado de viva voz su

contenido y percibido por un medio diferente al escrito una explicación clara y precisa sobre las consecuencias jurídicas de la renuncia.

De lo que viene de considerarse, el cargo sale avante, en tanto deviene palmario que, aunque se trató de documentos suscritos por una persona analfabeta, decidió validar su firma, sin parar mientes en la exigencia del artículo 826 del Código de Comercio, aplicable por vía de analogía. Lo anterior condujo a que respaldara una renuncia que no fue fruto del consentimiento informado del trabajador.

Por lo expuesto, el cargo prospera. Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

A partir del análisis de la carta de renuncia y la respuesta que supuestamente emitió el actor, el juez de primer grado dedujo ineficaz la dimisión presentada el 25 de septiembre de 2017. Infirió que no se trató de un acto voluntario, en tanto el empleador no demostró que hizo siquiera un esfuerzo para que el trabajador se percatara de la magnitud del acto jurídico que firmó. De esta suerte, cercenó la posibilidad de presentar por escrito su ratificación.

Por ello, el escenario verdadero fue el de un despido sin justa causa, de suerte que dada la falta de autorización del Ministerio del Trabajo y el innegable conocimiento de la

empresa de las condiciones de salud de su subordinado, el reintegro se abría paso.

Ordenó el pago de la indemnización de 180 días de salario conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con la solución indexada de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, así como los aportes a la seguridad social en pensiones, con base en el último salario devengado, hasta la fecha de la sentencia de primer grado.

Declaró no probadas las excepciones. Cuanto a la de compensación, consideró que *«no se estableció una suma pagada al trabajador que no se encontrara acordada en el contrato de trabajo u otrosí o por fuera de las causadas hasta el 25 de septiembre de 2017.»*

En la apelación, C.I. Tequedama S.A.S. asegura que para la época de la renuncia, el actor no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, ni estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, en la medida en que solo fue calificado en febrero de 2018, después de la desvinculación. Aduce que no engañó al actor, pues cumplió el deber de informarle el contenido del documento y le ofreció una bonificación económica a cambio de su egreso, que fue aceptada; ello, dice, no comporta un actuar alejado de la legalidad.

Por último, asevera que, si procediera el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos, debe revocarse la indexación, dado que tal medida solo procede para las

vacaciones; además, deben compensarse las sumas pagadas al actor con la bonificación pues, de lo contrario, se estaría en un caso de enriquecimiento sin causa.

Para resolver, basta lo dicho en sede de casación para confirmar la decisión del juez de primera instancia, en cuanto declaró ineficaz la renuncia y ordenó el reintegro del trabajador a un cargo compatible con el estado de salud que presenta actualmente.

Cumple considerar que además de la condición de debilidad manifiesta que tornó ineficaz el acto jurídico, el incumplimiento del protocolo exigido por la ley para validar la firma del promotor del litigio, torna más evidente la necesidad de proteger su derecho. En ese orden, el estado de salud de Yonis Barón Herrera al momento de firmar, es tan relevante como su condición de iletrado para confirmar el sentido de la decisión, como quiera que el acto de renuncia deviene ineficaz por la razón mencionada, de suerte que como las cosas retornan al *statu quo ante*, la atadura laboral permaneció vigente, sin solución de continuidad.

En lo que sí asiste razón a la demandada apelante es en lo que concierne a la improcedencia de la excepción de compensación. Está llamada a prosperar porque del «*OTROSI –BONIFICACIÓN OCASIONAL*», se extrae que el 25 de septiembre de 2017, la empresa reconoció al trabajador la suma de «*\$7.301.254 sin repercusión salarial*». El retorno al estado anterior de cosas, impone la necesidad de que dicho importe sea devuelto al peculio de donde egresó.

Así las cosas, se revocará el numeral 4 de la sentencia del *a quo* para disponer que, de la suma que debe pagar con ocasión de la reinstalación del trabajador por concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, descuente el valor sufragado por la mentada indemnización (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310).

Se confirmará la orden de indexar las sumas adeudadas hasta el momento del pago, toda vez que la incompatibilidad planteada por el apelante solo impide la imposición simultánea de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación de las condenas.

Dado que se ordenó el reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales y demás haberes causados desde la ruptura del nexo hasta el restablecimiento del contrato, era viable disponer la actualización de las sumas adeudadas. Tal condena se extenderá por todo el tiempo que el accionante permanezca cesante; es decir, desde el 26 de septiembre de 2017 hasta la fecha en que CI Tequendama lo reintegre.

Costas en las instancias, a cargo de la demandada.

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 dictada el 29 de abril de 2022, por la Sala Laboral del

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **YONIS BARÓN HERRERA** contra **C. I. TEQUENDAMA S.A.S.**, en cuanto revocó la decisión de primer grado.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: ADICIONAR el numeral 3 del fallo proferido el 10 de mayo de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, en el sentido de condenar a **C.I. TEQUENDAMA S.A.S.** a pagar a **YONIS BARÓN HERRERA** los salarios, la cesantía y sus intereses, la prima de servicios, las vacaciones y los aportes a seguridad social en pensiones desde el 26 de septiembre de 2017 hasta la fecha de su reincorporación efectiva a la empresa.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral 4 de la decisión y, en su lugar, **DECLARAR** probada la excepción de compensación. En su lugar, se autoriza a la demandada para que, de los valores que debe pagar por razón de las condenas impuestas, descuenta \$7.301.254 sufragados a título de «*BONIFICACIÓN OCASIONAL*».

TERCERO: Confirma en lo demás.

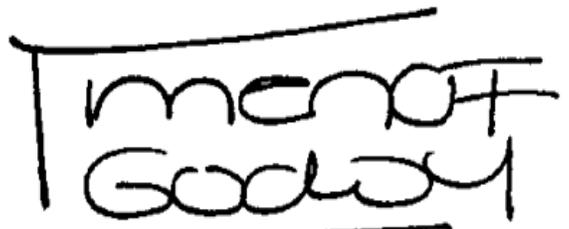
Costas como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 387BAE294AF5222DF89CC969BDF107CE425EA6C678332112028B4AA3497DBE13

Documento generado en 2024-04-12