

**REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**PROCESO:** *Ordinario Laboral*  
**DEMANDANTE:** *EIBAR ORNALDO PÉREZ*  
**DEMANDADO:** *ICOLLANTAS S.A*  
**RADICACIÓN:** *76001-31-05-010-2014-00539-01*  
**ASUNTO:** *Consulta sentencia # 224 de octubre 19 de 2016*  
**ORIGEN:** *Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali*  
**TEMA:** *Se declare sin efecto liquidación contenida en acta de conciliación*  
**DECISIÓN:** *Confirma*

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA Y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, estudiando en el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante la sentencia del 19 de octubre de 2016, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **EIBAR ORNALDO PÉREZ** contra **ICOLLANTAS S.A** con radicado No. **76001-31-05-010-2014-00539-01**.

**SENTENCIA No. 066**

**DEMANDA**<sup>1</sup>. Pretende el demandante se deje sin efecto la liquidación contenida en el documento oferta individual plan retiro voluntario, que dio origen al acuerdo de transacción plan de retiro voluntario y terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo y posteriormente el acta de conciliación y pago No. 004 AFVZ-GRCC-A realizado a él por la demandada el 12 de junio de 2013; que en consecuencia se condene a la demandada reajustar y pagarle la suma de \$184.000.684 como saldo pendiente para cubrir la liquidación definitiva, con base en la oferta de 14 de febrero de 2014, en razón al principio de igualdad y al pago de las costas del proceso.

---

<sup>1</sup> Fls. 1-9

Expone como hechos relevantes de la demanda, la vinculación laboral desde el 20 de abril de 1987 hasta el 12 de junio de 2013, devengando como último salario la suma de \$2.354.070 y en el cargo de operario de planta; indica que el 12 de junio de 2013 su empleador en reunión de trabajo de carácter obligatorio, le entregó tres comunicaciones, donde le informan sobre el cierre definitivo de las instalaciones de la demandada y le ponen a consideración un plan de retiro voluntario vigente hasta ese mismo día. Agrega que en esa misma reunión el apoderado general de la empresa le manifestó a él como a los demás convocados, que quien se acogiera al plan de retiro voluntario tendría reconocimientos adicionales a la indemnización por despido injusto, entre ellos el equivalente al 70% de la mencionada indemnización y que quien no se acogiera solo recibiría la indemnización de ley. Ilustra que el anuncio sorpresivo del cierre de la empresa, la exigencia de acogerse al plan de retiro voluntario vigente y que quien no lo hiciera se no tendría el beneficio adicional de una indemnización, su edad para volverse emplear y la contratación de una firma especializada por parte de la empresa para el acompañamiento en el lanzamiento del plan de retiro, fueron los medios utilizados por la demandada para ejercer presión psicológica sobre él y así conseguir que renunciara a su cargo. Considera que no hubo el consentimiento que se consigna en el acuerdo de transacción, por cuanto este no fue libre y estaba viciado de fuerza y dolo. Informa que ese mismo día fue trasladado por vehículo de la empresa hasta la oficina del Ministerio de Trabajo y encontró ahí que el acta de conciliación ya estaba elaborada, sin otorgársele la oportunidad de discutir y asesorarse legalmente sobre los términos de la citada conciliación. Concluye que la conciliación no se sujeta al parágrafo 2 del artículo de la ley 640 de 2001, por cuanto no fue citado a la conciliación, en la cual no se indica cuándo inició la misma, no tuvo oportunidad de discutir y entender lo que se consignaba en el acta, que la empresa le concedió la indemnización adicional a la de despido injusto por valor muy inferior al de los compañeros que se acogieron el 14 de junio de 2014.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

**ICOLLANTAS.**<sup>2</sup> Se opuso a las pretensiones del libelo introductor, aceptando la vinculación laboral que existió con el actor en los términos por él expresados en la demanda. De igual forma reconoce haber citado al actor en la fecha descrita y el ofrecimiento del plan de retiro voluntario, del cual

---

<sup>2</sup> Fls. 49-66

indica fue libremente acogido por el demandante por considerar que le favorecía. Alega que los planes de retiro voluntario tal como lo tiene establecido la jurisprudencia no son ilegales. Afirma que el trabajador tuvo la oportunidad de revisar y consultar el documento de acuerdo de transacción plan retiro voluntario y terminación por mutuo acuerdo el cual fue muy ventajoso para los intereses del trabajador. Refuta que hubiere existido presión psicológica, aduciendo que las propuestas de la empresa se hicieron con transparencia, que la asistencia del apoderado general en la reunión y de los facilitadores fue para que el actor tuviera la oportunidad de despejar dudas. Señala que el acta de conciliación fue firmada por el demandante, libre de todo vicio del consentimiento.

Propuso como excepciones las denominadas cosa juzgada, conciliación y transacción, carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, pago de lo no debido, prescripción y caducidad, compensación, innominada y buena fe.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia de 19 de octubre de 2016, resolvió, absolver a la demandada por los cargos formulados y condenó en costas a la parte demandante incluidas las agencias en derecho en cuantía de \$1.000.000.

Previo estudio de las normas y jurisprudencia respecto de las causales de terminación del contrato de trabajo y los vicios del consentimiento, el a quo negó las pretensiones de la demanda, fundamentándose en que el actor no demostró con elementos de juicio que su consentimiento hubiera estado viciado de dolo o fuerza para el momento que aceptó el plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa y la consecuente transacción, y por la que finalizaron de mutuo acuerdo el contrato de trabajo que los unió.

### **CONSULTA**

Se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante conforme al artículo 69 C.P.T. y S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

### **ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, presentándolos solo ICOLLANTAS ratificándose en los hechos y fundamentos esbozados en su contestación a la demanda.

Surtido el trámite respectivo, procede la Sala a analizar como **PROBLEMA JURÍDICO**, si es procedente dejar sin efecto la liquidación contenida en el documento oferta individual plan retiro voluntario, que dio origen al acuerdo de transacción plan retiro voluntario y terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo y posteriormente el acta de conciliación y pago, condenado a la empresa a reajustar y pagarle al demandante la suma de \$184.000.684 como saldo pendiente para cubrir la liquidación definitiva, con base en la oferta de 14 de febrero de 2014, en razón al principio de igualdad y por encontrarse viciado el consentimiento del actor por fuerza y dolo para la fecha en que suscribió tales documentos.

### **CONSIDERACIONES**

No es materia de debate dentro del presente asunto (i) la relación laboral que existió entre el actor y la empresa ICOLLANTAS ii) los extremos de la relación desde el 20 de abril de 1987 hasta el 12 de julio de 2013; (ii) el último salario devengado en la suma de \$2.354.070; v) el ofrecimiento por la compañía al demandante de un plan de retiro voluntario vi) la suscripción entre las partes del acta de conciliación y pago No. 004 AFVZ-GRCC-A 00444 de 12 de junio de 2013 y a través de la cual se pactó la terminación del contrato por mutuo acuerdo.

El punto neurálgico consiste en establecer si el actor fue presionado psicológicamente por parte de ICOLLANTAS para acogerse al plan de retiro voluntario, de tal manera que permita identificar que el acta de conciliación y pago No. 004 AFVZ-GRCC-A realizado en virtud de dicho ofrecimiento económico el 12 de junio de 2013 no tiene validez por haberse suscrito con vicios del consentimiento del trabajador por dolo y fuerza.

A fin de dirimir la litis, se deben valorar las pruebas allegadas al proceso, para lo cual debe tenerse en cuenta lo contemplado en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, que establece:

*“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*

Es decir, corresponde a las partes aportar al proceso todos los elementos probatorios que permitan al Juez adquirir una convicción tal que le permita tomar una decisión acorde a la existencia o inexistencia de los hechos.

De igual manera el artículo 61 del C.P.T y SS en concordancia con el artículo 176 del Código General del Proceso señala que el Juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, conforme a las reglas de la sana crítica salvo cuando la Ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus.

En el presente caso, como se dijo no está controvertido que la demandada le propuso al demandante un plan de retiro voluntario, por lo que a fin de dar respuesta al problema jurídico sea lo primero traer a colación lo que la Corte Suprema de Justicia tiene dicho en su jurisprudencia de antaño sobre la potestad que los empleadores tienen para hacer propuestas económicas a fin de terminar los vínculos laborales por mutuo acuerdo, así se lee en Sentencia de 18 de mayo de 1998, Radicación 10.608, reiterada en Sentencia 44490 del 31 de julio del 2013:

*“VOLUNTAD DE LAS PARTES EN LA CELEBRACIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO “Ni la ley ni las decisiones judiciales impiden que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, ni es cierto que el ofrecimiento patronal de sumas de dinero a título de bonificación aceptadas voluntariamente por un trabajador constituye per se un acto de coacción. Por el contrario, tales propuestas patronales son una actuación legítima, en la medida en que el trabajador beneficiario de la bonificación o estímulo económico goza de libertad para aceptarla o rechazarla, de manera que esa sola circunstancia no es una presión indebida, ni error fuerza o dolo, sino un medio muchas veces idóneo y conveniente para ambas partes de resciliación contractual civilizada y justa de cara a las normales dificultades surgidas en el diario devenir de las relaciones laborales en la empresa, evitándose con ello frecuentemente una conflictividad crónica innecesaria entre las partes, que deteriora la armonía e impide la convivencia pacífica que debe presidir la ejecución de los contratos de trabajo. “En la vida del derecho, el mutuo consentimiento, o sea el acuerdo de voluntades entre dos o más personas para realizar un negocio jurídico, tiene en principio plena validez. Pero si el consentimiento de alguna de esas personas está viciado por error, fuerza o dolo, el acto es susceptible de invalidación. Por mutuo acuerdo entre empleador y empleado debe siempre celebrarse el contrato de trabajo. Y en la misma forma puede modificarse o aun extinguirse por resciliación. Pero esta última no exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato. Bien puede una de las partes ofrecerle a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte. Aquella manifestación expresa de uno de los contratantes de aceptar lo ofrecido por su contraparte no puede calificarse como intrínsecamente inválida, puesto que no cabe olvidar tampoco que el error, la fuerza o el dolo no se presumen, sino que deben demostrarse plenamente por quien alegue haberlos padecido”*

Este criterio es el que aún permanece como puede verse en muchas jurisprudencias de esa corporación, a manera de ejemplo en una más reciente, Sentencia SL 2887 de 2020:

*“Incluso, encuentra la Sala que en dicha acta conciliatoria no se encuentran vicios del consentimiento en la voluntad del accionante. Se evidencia, por el contrario, que el acta de conciliación en cuestión estuvo debidamente firmada tanto por el Gobernador de Nariño como por el trabajador y que responde a un acuerdo voluntario en torno a la renuncia del trabajador, sin que se evidencie coacción por parte de la empresa.*

*Por lo demás, no sobra advertir que, sobre este punto, esta Corporación ha legitimado a los empleadores para que promuevan planes de retiro compensados, incluso en medio de procesos de reestructuración como el que adelantó el Departamento de Nariño, y a los trabajadores para que de manera libre y voluntaria acepten o propongan nuevas fórmulas de negociación.*

*Al respecto, la sentencia CSJ SL2950-2015 consagró lo siguiente:*

*c) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo”.*

De la jurisprudencia mencionada se tiene que es permitido celebrar acuerdos conciliatorios sobre planes de retiro voluntario que presentan las empresas frente a sus empleados, sin que ello equivalga a que el empleado se encuentre acosado o presionado psicológicamente a aceptar las propuestas hechas por parte del patrono, pues está en su libre determinación consentirla o rechazarla.

Dentro de nuestra legislación, el consentimiento se define como el acuerdo de dos o más voluntades sobre un mismo objeto jurídico: la oferta y la aceptación.

Igualmente, tenemos que el artículo 1508 del Código Civil los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error, fuerza y dolo.

Por su parte, el Art. 1513 del Código Civil ordena que:

*“La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto*

*que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.”*

Ahora al analizar las pruebas aportadas al proceso se resaltan las siguientes:

ACTA DE CONCILIACIÓN Y PAGO No. 004 AFVZ-GRCC-A (F1 11-16) suscrita entre PÉREZ GARZÓN EIBAR ORNALDO e INDUSTRIA COLOMBIANA DE LLANTAS S. A. ICOLLANTAS, en cuya CLÁUSULA PRIMERA se lee: “...El EX TRABAJADOR finaliza su servicio para el EX EMPLEADOR después de haber acordado mutuamente, de forma voluntaria, sin constreñimiento alguno ni presiones de ninguna naturaleza, la terminación del contrato individual por mutuo acuerdo por acogimiento al plan voluntario ofrecido por mi EX EMPLEADOR...”

Afirma el accionante como hechos que viciaron su consentimiento por fuerza y dolo, el anuncio sorpresivo del cierre de la empresa, la exigencia por ésta de acogerse al plan de retiro voluntario vigente y que quien no lo hiciera no tendría el beneficio adicional de una indemnización, su edad para volverse emplear y la contratación de una firma especializada por parte de la empresa para el acompañamiento en el lanzamiento del plan de retiro; sin embargo, dichas situaciones por sí solas no llevan a concluir que el actor fuere sometido a una fuerza de tal identidad que quebrantare su voluntad, teniendo en cuenta que -tal como se indicó en la jurisprudencia transcrita- no es cierto que el ofrecimiento patronal de sumas de dinero a título de bonificación, aceptadas voluntariamente por un trabajador constituya per se un acto de coacción.

Debe decirse que brillan por su ausencia en este litigio elementos de juicio aportados al expediente que lleven a concluir a este juez plural que el actor se vio presionado en la forma como lo indica en su demanda, por el contrario, el demandante no se presentó a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. De igual forma fue instado por la parte demandada a absolver interrogatorio de parte, no obstante llegado el día de la audiencia no asistió a rendir la declaración, por lo que el juez en aplicación de lo contenido en el artículo 210 del CPC hoy 205 del CGP presumió como ciertos la contestación a los hechos tercero a octavo de la demanda rendida por ICOLLANTAS, en los que la empresa refuta no ser cierto ninguna de las aseveraciones que hace la parte demandante frente a las presiones psicológicas, engaños e irregularidades del acta de conciliación.

La anterior presunción no fue derruida pues del único medio probatorio aportado por el demandante se puede establecer que contrario a lo que expone el actor, se puede extraer del documento contentivo del acuerdo que firmó ante funcionario competente del Ministerio de Trabajo – Inspector de Trabajo, Acta de Conciliación Laboral No. 00444 FVZ-GRCC – AEN el 12 de junio de 2013, en la cual se dejó consignado que el inspector explicó de manera clara y detallada el objeto, características, efectos y consecuencias jurídicas del acuerdo que se iba a firmar.

En el mismo sentido se consignó en la CLAUSULA DÉCIMA que el “*EX TRABAJADOR declara que ha tenido la oportunidad de leer y entender todas y cada una de las cláusulas de esta conciliación previamente y con el debido tiempo, las cuales acepta con reservas por considerar que cumplen con la ley y favorecen sus derechos fundamentales.*”

Ahora, debe decirse que tampoco puede tenerse como prueba de coacción que lleve a invalidar el acuerdo conciliatorio al que llegaron las partes, el hecho de que la demandada un año después de la terminación del contrato por mutuo acuerdo con el demandante, haya expedido un nuevo plan de retiro con beneficios más atractivos y que con ello se hayan realizado nuevas actas de conciliación, pues precisamente por la libertad que cada trabajador tenía en aceptar o no la oferta económica, algunos dijeron que no y sus contratos continuaron, lo que necesariamente tendría que influir en que la demandada hiciera nuevas propuestas para llegar a un arreglo con los trabajadores, situación que en nada es ilegal, se itera esta es una facultad de que gozan los empleadores de hacer tales ofrecimientos y los trabajadores a su vez tienen la oportunidad de aceptar o no el ofrecimiento.

Así las cosas, concluye esta Sala que, de las pruebas recaudadas no se infiere que existiere error, fuerza ni dolo por parte de la empresa para presionar al trabajador a firmar el acta de conciliación, lo que resulta palmario es que el trabajador demandante expresó su libre voluntad de terminar su contrato de trabajo por mutuo consentimiento, forma ésta legal de hacerlo y contenida en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 5, numeral 1, literal b. Como consecuencia de ello, el trabajador recibió de la empresa su liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, adicionalmente una suma de dinero que, a título de conciliación, previamente había acordado con su empleador ICOLLANTAS S.A., suma que, en la misma acta aceptó fuese imputable a cualquier obligación que hubiere quedado pendiente, salarial,

declarando a paz y salvo a la empresa ICOLLANTAS S.A. De modo que la respuesta al planteamiento jurídico es que no existen razones fácticas ni jurídicas para dejar sin efecto la liquidación contenida en el acuerdo de conciliación que suscribieron las partes.

Colofón de todo lo anterior, la Sala comparte enteramente la sentencia de primera instancia por lo que será confirmada. Sin Costas en esta instancia por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, la SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

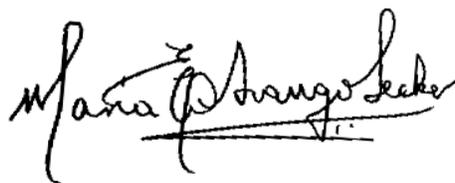
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia # 224 de octubre 19 de 2016.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

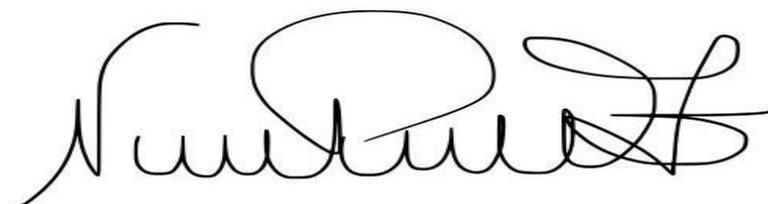
Los Magistrados,



**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**



**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**



**NATALIA MARÍA PINILLA ZULETAA**

**Aclaro voto**