REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL

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

PROCESO:	***Ordinario Laboral***
DEMANDANTE:	***ADRIANA GUERRERO VARON***
DEMANDADO:	***ICOLLANTAS S.A***
RADICACIÓN:	***76001-31-05-004-2014-00694-01***
ASUNTO:	***Consulta sentencia # 075 de junio 07 de 2016***
ORIGEN:	***Juzgado Cuarto 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 de la demandante la sentencia del 07 de junio de 2016, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **ADRIANA GUERRERO VARÓN** contra **ICOLLANTAS S.A** con radicado No. **76001-31-05-004-2014-00694-01.**

SENTENCIA No. 073

DEMANDA[1]**.** 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. 0971 MCSL-GRCC realizado a ella por la demandada; que en consecuencia se condene a la demandada a reajustar y pagarle la suma de $93.488.965 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, más el pago de las costas procesales.

[1] Fls. 1-9

Expone como hechos relevantes de la demanda, la vinculación laboral desde el 02 de septiembre de 2005 hasta el 12 de junio de 2013, devengando como último salario la suma de $2.236.188 y en el cargo de operario de escalafón de ingeniería y servicios; 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 ella como a los demás convocados, que quien se acogiera al plan de retiro voluntario tendrían reconocimientos adicionales a la indemnización por despido injusto, entre ellos el equivalente al 70% de la mencionada indemnización y que quién 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 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 ella 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 ante la insistencia de su empleador fue 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 citada 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 febrero de 2014, que de haber sabido esto nunca hubiera firmado los acuerdos y hubiera esperado a ser liquidada con los nuevos acuerdos.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

ICOLLANTAS.[2] Se opuso a las pretensiones del libelo introductor, aceptando la vinculación laboral que existió con la actora en los extremos por ella señalados, pero aclara que la terminación no fue de manera unilateral por el empleador sino por mutuo acuerdo, que el último salario fue la suma de $2.236.188 y no como erróneamente se anota en la demanda y que el cargo desempeñado fue el de operaria de planta. Reconoce haber citado a la actora en la fecha descrita y el ofrecimiento del plan de retiro voluntario, del cual indica fue libremente acogido por la 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 la trabajadora 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 sus intereses. Refuta que hubiere existido presión psicológica, aduciendo que las propuestas de la empresa se hicieron con trasparencia, que la asistencia del apoderado general en la reunión y de los facilitadores fue para que los asistentes tuvieran la oportunidad de despejar dudas. Señala que el acta de conciliación fue firmada por la 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 Cuarto Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia de 07 de junio de 2016, resolvió, declarar probadas las excepciones propuestas por la demandada y negó las pretensiones de la demanda.

Previo estudio de las normas y jurisprudencia respecto del contrato de transacción y la conciliación, la validez de los planes de retiro voluntario y los vicios del consentimiento, el a quo negó las pretensiones de la demanda, fundamentándose en que la actora no cumplía con los requisitos señalados en la jurisprudencia por no existir evidencia de que su consentimiento estuviere viciado por razones de edad, capacidad mental o debilidad manifiesta para que se dejara intimidar por el ofrecimiento de un plan de

[2] Fls. 49-66

retiro compensado por la empresa y que por tanto la terminación del vínculo se había dado por mutuo consentimiento.

CONSULTA

Se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor de la 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 $93.488.965 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 de la actora 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 la señora ADRIANA GUERRERO **VARÓN** y la empresa ICOLLANTAS ii) los extremos de la relación desde el 02 de septiembre de 2015 hasta el 12 de junio de 2013; (ii) el ofrecimiento por la compañía a la trabajadora de un plan de retiro voluntario vi) la suscripción entre las partes del acta de conciliación y pago No. 0971 MCSL-GRCC de 24 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 la actora fue presionada 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. 0971 MCSL-GRCC realizada en virtud de dicho ofrecimiento económico el 12 de junio de 2013 no tiene validez por haberse suscrito con vicios del consentimiento de la subordinada por dolo y fuerza.

A fin de dirimir la litis, se deben valorar las pruebas allegadas al proceso, para lo cual debe tenerse encuentra 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 a la 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 amanera 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:

Carta de 12 de junio de 2013 Ref. Plan retiro voluntario para la terminación del contrato del trabajo por mutuo acuerdo (fl 11), en la que la empresa ICOLLANTAS le informa a la trabajadora de la situación económica de la empresa, la contratación de una firma especializada para el acompañamiento en el lanzamiento de un plan de retiro voluntario y le pone a su consideración la propuesta de plan de retiro voluntario por mutuo acuerdo (lo subrayado por esta Sala).

En el folio 12, carta de 30 de mayo de 2013 en la que se le comunica también por la empresa de la interrupción general en la prestación de los servicios a partir del 08 de junio de 2013 y hasta el 15 de junio de 2013.

ACTA DE CONCILIACIÓN Y PAGO No. 0971 MCSL-GRCC (Fl 13-14) suscrita entre ADRIANA GUERRERO VARON e INDUSTRIA COLOMBIANA DE LLANTAS S. A. ICOLLANTAS, en la que se lee PRIMERO: *"…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…" (Lo subrayado por esta Sala).*

En la CLÁUSULA QUINTA se establece como suma conciliatoria $38.956.937 más un beneficio denominado saldo de condonación de hasta $8.000.000 para un total de $48.196.525

Afirma la 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 la trabajadora hubiera estado sometida 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 la actora se vio presionada en la forma como lo indica en su demanda. La afirmación que hace la demandante cuando expone que una de las causas que utilizó la empresa para amedrantar su voluntad fue su edad y el miedo a no volverse a emplear lo que la llevó a finalizar el contrato, es contradictoria, siendo que precisamente para que eso no sucediera la demandante bien pudo no aceptar el ofrecimiento y permanecer en su puesto de trabajo hasta que este le fuera finalizado si a bien lo tenía la empresa, pues es de recordar que los empleadores pueden despedir de manera unilateral siempre y cuando paguen la indemnización por despido injusto correspondiente, por lo que el hecho de que a la actora le fuera terminado el contrato de trabajo con la suscripción de una oferta de retiro voluntario con una oferta de pago de indemnización por encima de la establecida legalmente no constituye vicio del consentimiento como quedó anotado de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Del mismo modo, no se puede determinar vicio del consentimiento con el hecho de que la empresa haya contratado una firma especializada para poner en marcha el plan de retiro voluntario de 451 empleados, pues lo que demuestra dicho acto es que la empleadora di a los trabajadores la oportunidad de que verificaran si la oferta económica que se le hacía era o no conveniente a los intereses de los convocados, se reitera a la demandante le fue ofrecida una indemnización por despido injusto superior a la que le hubiera correspondido en los términos del artículo 64 del CST.

Frente a la comunicación intempestiva del cierre de la empresa tampoco constituye este hecho por sí solo vicio del consentimiento, máxime cuando a la actora desde el 30 de mayo de 2013 se le informó por la empresa las dificultades en la exportación y las interrupciones en la prestación del servicio. Debiéndose decir además que desde el 12 de junio de 2013 cuando la empresa le pone a consideración el plan de retiro voluntario hasta la suscripción del acta de conciliación suscrita el 24 de junio de 2013 pasaron doce días, de modo que sí tuvo la actora tiempo para consultar legalmente, si la oferta que le estaba haciendo la empresa le era o no conveniente.

En cuanto a las falencias que expone del acta de conciliación ante la oficina del Ministerio del Trabajo, se puede extraer del documento contentivo del acuerdo, que éste fue firmado ante funcionario competente del Ministerio de Trabajo – Inspector de Trabajo, Acta de Conciliación Laboral No. 0971 MCSL – GRCC el 24 de junio de 2013 (fl 13), 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, en la CLÁUSULA DÉCIMA se lee que el "*EXTRABAJADOR 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.*"

Respecto del argumento de la parte demandante en cuanto a que el acta de conciliación ya se encontraba elaborada la Corte Suprema de Justicia también ha dejado sentado desde la sentencia 3 de octubre de 2008 radicado 34.373, reiterada en providencia de 03 de mayo de 2011 radicado 39045,

> "*… no le resta valor ni efectos jurídicos a la conciliación, el que las partes lleven elaborado o preimpreso el documento de acuerdo, pues lo importante es que el consentimiento puro y simple del trabajador esté allí expresado, y que al examinarlo el funcionario conciliador lo encuentre ajustado y no violatorio de ningún derecho".*

Finalmente, 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 no la

aceptaron y sus contratos continuaron, lo que necesariamente tendría que influir en que la empresa 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 a su empleada a firmar el acta de conciliación, lo que resulta palmario es que la trabajadora 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, la dependiente 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,

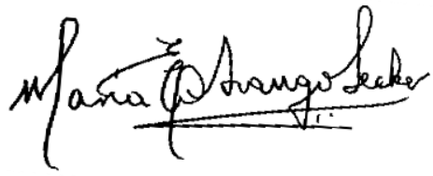
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia # 075 de junio 07 de 2016.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia

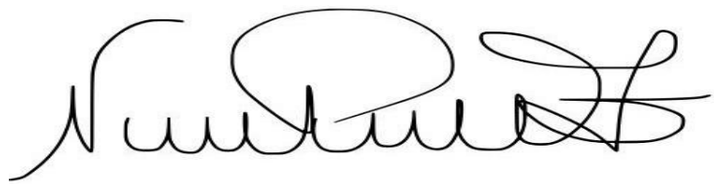
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Aclaro voto