

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO CONTRA NETAFIM COLOMBIA LIMITADA. Radicación No. 25286-31-05-001-**2017-00978**-01.

Bogotá D.C. diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra la sentencia de fecha 10 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. La demandante promovió demanda contra la demandada con el fin que se declarara la existencia de contrato de trabajo entre las dos desde el 14 de julio de 2011 hasta el 10 de agosto de 2017; que el cargo que desempeñó fue el de gerente administrativa y financiera y su salario de \$6.000.000; que es nulo el contrato de transacción de fecha 10 de agosto de 2017 por carecer de objeto lícito y causa lícita en tanto fue firmado con coacción y engaño; que es nula y sin validez la carta de renuncia , pues se efectuó *"bajo constreñimiento quebrantando el libre albedrío..."* ya que no existían razones para apartarse del cargo; que la demandada dio por terminado el contrato sin justa causa; que no hubo solución de continuidad y se ordene el pago completo de salarios y prestaciones hasta la fecha de la sentencia; que se condene a la empresa a la indemnización por terminación del contrato de trabajo por despido indirecto; se ordene el reintegro de la trabajadora al cargo que venía desempeñando u otro de mayor categoría; se declare que la demandada no canceló la liquidación de prestaciones sociales causadas a la terminación del contrato de trabajo y se le condene a la sanción del artículo 65 del CST. En subsidio, solicitó que, en caso de no ordenarse el reintegro, se declare y condene al pago de salarios dejados de percibir hasta la fecha en que se

verifique el pago, así como del reajuste de cesantías y sus intereses, las primas de servicios y las vacaciones; el pago de indemnizaciones y prestaciones sociales causadas durante la vigencia del contrato de trabajo, de acuerdo con el salario percibido.

2. Para el efecto, la actora expuso los siguientes hechos, que se sintetizan así:

1) fue vinculada a trabajar con la demandada mediante un contrato de trabajo durante el tiempo antes referido, en el cargo y salario ya mencionados; 2) que la empresa dio por terminado sin justa causa el contrato laboral, mediante renuncia provocada; 3) que el jueves 10 de agosto de 2017 fue constreñida bajo coacción insuperable por el señor Alberto Aranguren, quien ostentaba el cargo de CFO gerente financiero del PEC, que, acompañado de otros funcionarios, la presionó para que firmara la carta de renuncia al cargo que venía desempeñando; 4) que ese día fue retirada intempestivamente de su oficina y conducida bajo coacción por el citado señor a la bodega No 5, adonde llegaron un abogado y un representante de auditores KPMG; 5) que ese día le entregaron una citación a descargos, los que se practicaron inmediatamente, sin darle oportunidad de estar asistida por un abogado y sin convocar al comité paritario; la encerraron en una sala y le hicieron apagar el celular para que no grabara la irregularidad que se estaba presentando; allí le formularon un interrogatorio de 85 preguntas, algunas capciosas, que tuvo que responder en la misma diligencia; 6) que terminado el interrogatorio le dijeron que tenía que firmar una carta de renuncia, que llevaban elaborada, cuestión que no aceptó inmediatamente, por tal razón la amenazaron con procesos disciplinarios y penales, por motivos que desconoce; 7) que pidió hacer una llamada a su esposo pero no se la permitieron, manteniéndola incomunicada y bajo constante presión hasta conseguir los resultados que buscaban; 8) seguidamente la dejaron sola durante media hora y pasaban constantemente con miradas intimidatorias; 9) dentro de ese constreñimiento, el señor Aranguren le comentó que su jefe inmediato (de la actora), el señor Mauricio Cabrera, había renunciado y se encontraba rumbo al Perú, dejándolos solos con el problema, sin aclarar cuál era su responsabilidad en lo que esta persona mencionaba; 10) que el referido funcionario en reiteradas ocasiones la presionó para que firmara la renuncia, por cuanto de no hacerlo su hoja de vida no iba a salir bien de la empresa y su futuro laboral se vería comprometido; 11) que ese día, como a las 8 p.m. llegó el señor José Quimper, County Manager de la YBO, indicándole que estaba de su parte, pero que la mejor opción era firmar la carta de renuncia; 12) que hacía las 9 p.m., víctima del cansancio, del acoso a que fue sometida durante esa tortuosa jornada, se vio compelida a firmar la carta de renuncia provocada y el acuerdo de transacción previamente elaborados por la empresa, sin derecho a discutir ninguna de las cláusulas incorporadas en esos

documentos; 13) que la estrategia de la empresa inició a las 2 p.m. y finalizó a las 9 p.m. luego de lograr su cometido; 14) que la suma de \$16.000.000 reconocida por la empresa no cubre el valor de los salarios, auxilio de cesantía y sus intereses, vacaciones, prima de servicios e indemnizaciones; 15) que la firma de la transacción estuvo precedida de vicios del consentimiento (fuerza y dolo) toda vez que no existió ningún acuerdo de voluntades, y estuvo asistida de mala fe de la empresa.

3. El Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, al que en ese momento correspondió el conocimiento del asunto, mediante auto de 23 de noviembre de 2017, inadmitió la demanda, ordenando se hicieran algunas correcciones en las pretensiones; en respuesta a esa decisión el apoderado de la demandante excluyó la pretensión 9ª principal (en la que se reclamó el pago de la indemnización), la décimo cuarta principal y la 6ª subsidiaria. Ante esto, el juez, por medio de auto de 8 de febrero de 2018, rechazó la demanda por cuanto no se atendieron en su totalidad sus indicaciones, ya que la corrección se refirió a unas pretensiones diferentes a las señaladas por el juzgado. Posteriormente, el apoderado de la demandante aclaró que ese mismo día presentó dos demandas contra la misma empresa, que ambas fueron inadmitidas y el juzgado al legajar las subsanaciones invirtió los memoriales, pero que sí había atendido los señalamientos del despacho, por lo que luego de verificar que ello fue así, la nueva juez, con auto de 10 de julio de 2019 admitió la demanda, siendo notificada la demandada del auto admisorio, el 16 de agosto siguiente.

4. La demandada contestó con oposición a las pretensiones, salvo las atinentes a la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el salario y el último cargo desempeñado. Explica que en vigencia del contrato de trabajo abrió un proceso disciplinario contra la actora y la citó a descargos para el 10 de agosto de 2017 a las 2 p.m., diligencia que se llevó a cabo este día, sin que allí la actora manifestara algo en relación con supuestas presiones o irregularidades que menciona en la demanda. Que terminada la diligencia habló con el señor Aranguren y le manifestó su deseo de renunciar por "*motivos solamente personales*" y da sus agradecimientos a la compañía; que la demandante tenía una amplia trayectoria en la compañía y con otros empleadores, lo que hace inverosímil que hubiese sido obligada a renunciar. Cita las sentencias con radicado 7712 y 47028 de la Corte Suprema de Justicia. Que en la transacción celebrada se consignó que esta fue voluntaria y libre. En todo caso, solicita que en caso de que se declare la nulidad o ineficacia de la renuncia o de la transacción, se ordene la devolución de la suma que recibió el trabajo con motivo de la terminación del contrato de trabajo, debidamente actualizada. Destaca que en la diligencia de descargos

la actora admitió conductas que revelan incumplimiento de sus obligaciones y deberes reglamentarios, contractuales y legales, violación de las prohibiciones, configurando graves faltas constitutivas de justa causa, las cuales detalla en la contestación, y que finalmente dieron lugar a la renuncia de la trabajadora. En cuanto a la pretensión de condena por sanción moratoria del artículo 65 del CST, adujo que el pago se hizo dentro de los 10 siguientes estipulados en el acto de transacción. Propuso la excepción previa de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y por indebida acumulación de pretensiones; y las de fondo: inexistencia de las obligaciones-cobro de lo no debido, pago, buena fe de la compañía, mala fe de la demandante, compensación y prescripción.

5. El juzgado, con auto de 2 de febrero de 2021, tuvo por contestada la demanda y citó para la audiencia del artículo 77 del CPTSS, fijando la fecha del 1 de marzo siguiente, diligencia que se realizó en la fecha; en esta se estudió la excepción previa y en ese momento el demandante precisó las pretensiones que mantenía, ante lo cual el juzgado dio por superadas las deficiencias de la demanda señaladas por la accionada, decretó las pruebas y señaló el 23 de junio del citado año para realizar la audiencia siguiente; allí se practicaron las pruebas y se señaló el día siguiente para su continuación y en esta efectivamente se dictó sentencia en la que declaró probadas algunas de las excepciones propuestas y absolvió a la demandada. Apeló el apoderado de la demandada, pero el proceso fue devuelto por este Tribunal por no estar completo el expediente digital y faltar piezas fundamentales. Frente al impasse la juez decidió reconstruir el proceso y así lo ordenó en auto de 29 de octubre de 2021, señalando el 11 de febrero de 2022 para llevar a cabo la audiencia respectiva, celebrada en esta fecha; en ella se ordenó la reconstrucción del expediente por pérdida parcial y se citó para el 9 de marzo posterior; allí se practicaron las pruebas y se convocó para el día siguiente, momento en que se dictó la sentencia.
6. En esa sentencia, dictada el 10 de marzo del presente año, la Juez Laboral del Circuito de Funza declaró probadas algunas de las excepciones propuestas y absolvió a la demandada, condenando en costas a la demandante.

La jueza consideró, en síntesis, que no se acreditó la presencia en la transacción y en la carta de renuncia de los vicios del consentimiento que aduce la demandante en el libelo. Se refirió al error, la fuerza y el dolo, se centró en la segunda y delimitó las exigencias legales y jurisprudenciales para que configure, tales como la impresión o impacto que genera el acto de quien la ejerce, aunque también debe tenerse en cuenta las calidades y condiciones de quien la recibe. Señaló que esos actos de fuerza, según la actora, se manifestaron en que fue citada a descargos sin tiempo suficiente para conocer

los motivos de los cargos, que no se le permitió estar acompañada de un abogado; que incluso fue aislada de todo contacto externo para ser sometida a un extenso interrogatorio de 85 preguntas, muchas de ellas capciosas, ante lo cual terminó, o resultó, intimidada y al terminar esa fatigante jornada, agobiada, se vio obligada a firmar la transacción, en la que se incluía la renuncia, recibiendo una bonificación que no satisfacía por completo sus derechos. Seguidamente explica que la propia demandante admitió que conoció el documento de transacción, lo leyó, aceptó sus términos y condiciones y lo firmó. En cuanto a que fue encerrada, cuando se le pregunta si alguna persona le impedía salir del sitio donde estaba, contestó que no; y cuando le preguntan que precise los actos de amenazas o intimidación, manifestó que era que, si ella no firmaba la carta de renuncia y la transacción, no le darían recomendación laboral, y se sintió obligada a firmar; cuando le preguntaron si estaba aislada respondió que estaba con las personas con las que estaba absolviendo los descargos. Explica de otro lado, que los testimonios recibidos a instancia de la demandante no aportan mayores elementos de juicio, pues se trata de testigos de oídas. En cambio, los testimonios de los señores Diego Vargas y Alberto Aranguren sí aportan luces, por cuanto participaron en la diligencia y son contestes en descartar las situaciones e irregularidades que la demandante pone de presente y en las que funda los vicios del consentimiento que alega. Desmienten que hubiese sido encerrada, que lo único que sucedió es que se les mandó a apagar los celulares para que no hubiese interferencias durante la diligencia, hicieron pausas activas, para ir al baño o tomar agua, no hubo amenazas, presión o maltrato, que era normal que ella estuviera alterada o preocupada por las preguntas que se le estaban haciendo, pero nada más allá de eso. Aranguren, por su parte, dice que venía del Perú, que le dijo de la actora de la diligencia para que se desplazara al sitio donde se iba hacer la diligencia, que no podía adelantarla nada, que estuviera tranquila, pero que ya sabían de las investigaciones que se venían adelantando; que en efecto, la reunión se empezó a las 2:30 o 3:00 de la tarde y se extendió más allá de las 9 y que al finalizar la actora manifestó su deseo de renunciar pero no se quería ir sin que le reconocieran algo por los años de servicio; y en consecuencia se llegó a un acuerdo al respecto. Esas probanzas, dice la juez, no alcanzan a acreditar los vicios denunciados; agrega que la diligencia de descargos es normal dentro del giro de las empresas, y aun cuando el abogado trata de darle un giro hacia la perspectiva de género, por ser la actora mujer, la juez desecha ese argumento, aduciendo que se trataba de una alta directiva de la compañía, con más de 6 años de vinculación, con formación profesional, amplia trayectoria y conocimientos y experiencia. Manifestó el juzgado, específicamente, que la explicación de la actora de que no le iban a dar recomendación laboral no es suficiente para viciar el consentimiento. Aparte

de que tampoco se acreditaron las amenazas y las miradas intimidatorias. Justifica la juez las 85 preguntas que le formularon a la actora en la llamada diligencia de descargos, por la complejidad de los hallazgos que se encontraron en la auditoría y por el cargo de la actora, pues se referían a manejos indelicados, maquillaje de balances, pagos que no estaban autorizados, y que ella admitió. Señala que tampoco hubo dolo porque no hubo engaño, la auditoría venía adelantes desde días atrás a los descargos y no se demostró que se utilizaran promesas falsas o maniobras fraudulentas para que firmara. Señala que el reconocimiento de una suma de dinero es congruente con la figura de la transacción, máxime si la suma reconocida de \$18.000.000 fue adicional a las prestaciones y derechos que le correspondían por salarios y prestaciones sociales; afirmó que no se desconocieron derechos ciertos e indiscutibles, ni hubo objeto o causa ilícitas. Según allí dice, en la asistencia de su jefe del Perú, lo que generó un mayor impacto en la trabajadora; en lo extenso del interrogatorio y su duración, en la duda respecto del momento en que se produjo la negociación, teniendo en cuenta lo extenuante de la diligencia de descargos; en la ausencia de acompañamiento en los descargos y en la presión ejercida por Alberto Aranguren para la firma del contrato de transacción. Ninguna de esas situaciones, puntualiza, tiene sustento probatorio, carga probatoria que le incumbía a la demandante y que no cumplió, remitiéndose en este aspecto a las sentencias de 30 de julio de 2014, 9 de septiembre de 2015 y 17 de julio de 2019 de la Sala de Casación Laboral. Anota que en la propia carta de renuncia se dice que se trata de una decisión libre y voluntaria que, además, fue ratificada en el contrato de transacción, en el que por contera no se advierte la existencia de apremio, error, fuerza o engaño. Resalta que la declaración de Alberto Aranguren muestra que la renuncia fue iniciativa de la trabajadora y en modo alguno del empleador; que por su amistad con la demandante

7. Apeló el apoderado de la **demandante**; empieza refiriéndose al artículo 1.513 del Código Civil y con arreglo con este la fuerza vicia el consentimiento cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Que la fuerza no solo es física, sino que puede también ser síquica y esta fue la que se presentó en este caso. Señala que el acuerdo transaccional no tiene las características de ser un acuerdo de esta índole, no fue un convenio tranquilo, pues estuvo precedido de unas horas en las que no hubo tiempo para discutir, en uno o días, los términos del arreglo; por el contrario, lo antecedieron de unos actos contrarios a la voluntad de la demandante, actos en lo que se denota fuerza tanto física como psicológica, porque la sacan de su oficina y la llevan a una oficina que estaba a 7 u 8 minutos, se supone que caminando; no hay testigos

presenciales porque la entidad se cuidó de que no los hubiera, lo hizo con toda claridad, aisló a la trabajadora; no le permitió que fuera asistida por un abogado o por un compañero, y eso desconoce el debido proceso. Insiste en que hay fuerza cuando se apaga el celular porque ella no podía llamar a un abogado. Afirmo que si la trabajadora se niega a firmar, seguramente la hubiesen despedido. No se sentó a rendir los descargos. No había libertad, sino que estaba sometida al poder del empleador, y tenía el temor de perder su trabajo. Subraya que el cuestionario tiene más de 85 preguntas, porque muchas incluyen varias en el mismo número, y luego de ese cuestionario le traen un acuerdo de voluntades sin tener en cuenta que la sola indemnización vale más de 30 millones de pesos, por lo que la empresa sale ganando; subraya que no es cierto que la trabajadora haya aceptado manipulación de cuentas o maquillajes. Cita la sentencia T 438 de 6 de octubre de 2020 y lee varios de sus apartes, en especial, el numeral 47, que establece que la autonomía de la voluntad no es absoluta y el respeto por los derechos mínimos e irrenunciables, que no se pueden vulnerar. Concluye que con la fuerza se violó el derecho al trabajo de la actora y cita la sentencia de 23 de septiembre de 2020 sobre las consecuencias de cuando hay vicios del consentimiento en la terminación del contrato de trabajo.

8. El 16 de septiembre pasado fue recibido el expediente en esta Corporación, a pesar de que el oficio remisorio es de fecha 21 de abril anterior; seguidamente, se admitió el recurso de apelación, mediante auto de 26 de septiembre de 2022; luego, con auto de 3 octubre siguiente, se ordenó correr traslado a las partes para alegar.

Concurrió la demandada; dice que el problema planteado por la demandante en el recurso y que debe resolverse es definir si la transacción y la renuncia presentada por la trabajadora son nulas por carecer de objeto y causa lícitas y por haberse firmado bajo coacción, engaño y constreñimiento. Expresa que la existencia de vicios del consentimiento, que se formula en el recurso se sustenta básicamente en la presencia del jefe del Perú, lo que generó un mayor impacto en la trabajadora; en lo extenso del cuestionario; la duda acerca del momento en que se realizó la negociación, teniendo en cuenta el desgaste de la diligencia de descargos; la ausencia de acompañamiento en la diligencia y la presión ejercida por Alberto Aranguren para la firma del contrato de transacción. Afirmo que esos cuestionamientos se quedaron sin piso pues carecen de sustento probatorio, carga probatoria que le incumbía a la demandante y con la que no cumplió. Citó apartes de las sentencias de 30 de julio de 2014, 9 de septiembre de 2015 y 17 de julio de 2019. Manifiesta que del contenido de la carta de renuncia se desprende que se trató de una decisión libre y voluntaria, que además fue ratificada en el contrato de

transacción, como allí se lee, en el que también se descartó la existencia de apremio, error, fuerza o engaño. Que el testimonio de Alberto Aranguren muestra que la dimisión fue iniciativa de la trabajadora y no insinuada por el empleador, y que por su amistad con la actora la citó a descargos y la invitó a una sala, sin que esta expresara reparo alguno o solicitara acompañamiento, lo cual fue confesado por la actora en el interrogatorio de parte; que el referido testigo también se refirió al proceso para acordar una suma conciliatoria, mostrando la actora una actitud de conocimiento de las consecuencias de los actos que firmaba. Anota que el testigo Diego Vargas Ruíz, quien participó también en la diligencia de descargos, explicó la duración de la diligencia y la justificó en la complejidad de los asuntos tratados; niega haber observado presiones y aludió además a las razones que dieron lugar al proceso disciplinario, cuya apertura en ningún caso puede entenderse como presión o intimidación hacia la trabajadora. Anota, finalmente, que la duración de los descargos y el número de preguntas se explica por los múltiples hallazgos encontrados por auditoría y que la actora en ningún momento solicitó reprogramar la fecha de los descargos.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Escuchada la intervención de la recurrente, el problema jurídico que debe dilucidar la Sala es el siguiente: determinar si son nulos y carecen de eficacia tanto la carta de renuncia presentada por la trabajadora como el acto de transacción celebrado entre las partes, por ser fruto, ambos, de vicios del consentimiento que afectaron a la trabajadora, como pregona la recurrente, o la ocurrencia de esos vicios no se demostró como concluyó el juzgado.

Aquí no se discute sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, salario, cargo desempeñado, pues esos temas son aceptados por las partes y ratificados por abundante prueba documental. Tampoco hay dudas de la existencia material de un acta de transacción suscrita por la empresa y la demandante y de una carta de renuncia, firmada por la última. Toda la controversia se centra en establecer si esos instrumentos son válidos y nacieron de acuerdo con las normas que los regulan, o por el contrario carecen de eficacia.

En principio debe decirse que la jurisprudencia laboral ha aceptado que los acuerdos transaccionales o conciliaciones son susceptibles de ser anulados por los jueces, si se acredita la ocurrencia de irregularidades graves en su nacimiento, como, por ejemplo, cuando se configuran en medio de vicios del consentimiento. Lo mismo es predicable de las cartas de renuncia presentadas por los trabajadores, cuando estas no son fruto de la voluntad libre y espontánea de quien la realiza.

De manera que aun cuando en principio tanto la terminación de una relación o el arreglo de un diferendo por medio de una transacción, como la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador mediante su renuncia, son legítimas y están permitidas legalmente, y la primera hace tránsito a cosa juzgada, inicialmente, tales actos son susceptibles de control jurisdiccional posterior, si las partes lo solicitan, cuando consideren que su nacimiento y estructuración no se atuvo a las regulaciones y restricciones que deben ser observadas por los contratantes de manera estricta, y por ende terminan dando al traste el acuerdo alcanzado, lo cual adquiere mayor relevancia en el ámbito laboral dado su carácter protector, la naturaleza de orden público de esta disciplina jurídica, y en atención también a la condición asimétrica de este tipo de relaciones.

Claro está que cuando es el trabajador quien alega la ineficacia o nulidad de alguno de estos actos jurídicos, a él corresponde la carga de la prueba del estigma del que adolecen. A este respecto es importante recordar que según lo establecido en el artículo 167 del CGP corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ib., prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPT y SS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 61 ibídem, establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

Cuando se alegan vicios del consentimiento en la estructuración de una transacción o en una renuncia al empleo, incumbe a quien los alega probar su ocurrencia; prueba que tiene que ser vigorosa y carente de fisuras, apoyada en elementos probatorios sólidos y que no dejen resquicios de duda, pues como lo ha dicho la jurisprudencia laboral de forma reiterada esos vicios no se presumen. Obviamente en este propósito vale todo tipo de prueba, aunque tiene gran importancia la prueba indiciaria, porque no es fácil que los perpetradores de la irregularidad la admitan directa y espontáneamente. Pero en estos casos no basta, desde luego, el dicho de la propia parte afectada, pues de ser así tambalearía todo el régimen

probatorio, ya que la demostración de un hecho dependería de la versión de quien va a verse beneficiado con el mismo.

Según la demandante, de acuerdo con lo que dice tanto en la demanda como en el recurso y en los alegatos, los vicios que padecen tanto el acta de transacción como la carta de la renuncia, son los siguientes: a) hubo coacción y engaño para la firma de la transacción y esta carece de objeto y de causa lícitas; b) la renuncia fue provocada, se produjo bajo constreñimiento y con quebranto de su libre albedrío, ya que no tenía razones para separarse del cargo; c) no se le dio la oportunidad de asistir a la diligencia de descargos con su abogado o con un compañero de trabajo o en presencia del comité paritario; d) los descargos se hicieron en una oficina diferente a la suya pues fue conducida a la bodega No 5, que queda a unos 6 o 7 minutos, y en presencia de un abogado y un auditor de KPMG; incluso asistió su jefe de Perú, lo que le causó mayor impacto e) no se le dio tiempo prudencial para evaluar tanto la conveniencia de la renuncia como de la transacción; f) se le sometió a una jornada extensa desde las 2 p.m. hasta las 9 p.m. y a un cuestionario de más de 85 preguntas, con el fin de doblegarla o cansarla para que firmara lo que la empresa quería.

Para probar esos hechos existe abundante prueba documental, igualmente se recibieron los testimonios de Alberto Aranguren, Mariana López y Diego Vargas Ruiz, lo mismo que los interrogatorios a cada una de las partes. La Sala no se referirá a la declaración de la segunda testigo, porque esta nada aporta a la cuestión debatida, ya que, como lo dijo el juzgado, lo que narra no lo conoció directamente sino de oídas. De otro lado, se referirá solo a la prueba documental que aporte elementos para resolver la controversia, pues la mayoría de estas piezas no tiene ninguna incidencia en los puntos específicos objeto de análisis.

Según el artículo 1.508 del Código Civil los errores del consentimiento son los siguientes: el error, la fuerza y el dolo. La demandante expresa que los vicios que se configuraron en su caso fueron los dos últimos. La fuerza ha sido definida por la jurisprudencia como la *“injusta coacción física o moral que se ejerce sobre una persona para inducirla a la celebración de un acto jurídico”* (Sala de Casación Civil, sentencia de abril 15 de 1969). A su vez, el artículo 1.513 del Código Civil estatuye que la fuerza vicia el consentimiento *“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”*.

Agrega que el temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.

En cuanto a establecer si en este evento el empleador incurrió en fuerza y presiones para obtener el resultado de la renuncia de la trabajadora y la firma de un acuerdo transaccional es preciso empezar por analizar y tener en cuenta lo dicho por ella en el interrogatorio de parte. Allí, si bien empieza diciendo que no suscribió el acuerdo de transacción de manera voluntaria, sino bajo presión y que era una cantidad de gente que la presionaba para hacer algo que ella no quería, más adelante en su declaración manifestó que luego de los descargos hubo propuestas para acuerdo y ella dijo que no estaba conforme con lo que le estaban proponiendo, afirma no acordarse cuánto era, pero en todo caso era menos de lo que finalmente le pagaron, e insistió en que eran muchos años de servicio para que le pagaron una cifra mínima. Expresa que por la presión y lo avanzado de la hora accedió a firmar, que ella pidió inicialmente veinticinco millones y al final negociaron por la suma que la empresa le reconoció. Debe dejarse en claro que las afirmaciones sobre presiones, amenazas, etc, solo provienen de la propia demandante; ninguna otra prueba las ratifica; y en esas condiciones esas manifestaciones por corresponder a la parte afectada y buscar con ellas un beneficio, no pueden tenerse como pruebas sino como la versión de la parte afectada.

Ahora bien, no puede pasarse por alto el contexto en que se desarrolló la situación, pues existen elementos señalados por la actora que hay que analizar detenidamente para determinar si a partir de los mismos es posible inferir la existencia de conductas que pudieron generar un estado de zozobra y de alteración anímica de la trabajadora que hayan podido viciar su consentimiento.

En ese orden, corresponde tener en cuenta que el primer elemento que aduce la actora es que la presencia de sus jefes del Perú y de otras personas que no conocía, le causó un fuerte impacto, con lo que, colige la Sala, trata de insinuar que afectó la espontaneidad de su voluntad. Sin embargo, esta circunstancia en modo alguno permite considerar que el desplazamiento de los funcionarios del Perú y una funcionaria de Israel tuviera la intención de debilitar o causar una impresión poderosa en la demandante y ponerla en desventaja sicológica y emocional, por cuanto las situaciones irregulares que la empresa conocía, y que se derivaron del informe de auditoría, eran imputables o señalaban como responsables a los directivos de la sucursal en el país, entre ellos el gerente general y la propia actora, como esta lo manifiesta en el interrogatorio, de suerte que no era posible investigarla con funcionarios locales, que eran subordinados jerárquicos de los aparentes responsables. En este sentido, resultan ilustrativas las declaraciones de Diego Vargas Ruíz y Alberto Aranguren en cuanto dan detalles sobre la forma en que se conocieron las irregularidades denunciadas y la calidad de las personas involucradas, aspectos que reafirma parcialmente la demandante en su

interrogatorio de parte, lo que imponía la necesidad de que vinieran personas del nivel directivo inmediatamente superior a averiguar lo que estaba pasando; de suerte que esa presencia no tenía el interés de impresionar a la actora, sino era la única forma de indagar "*in situ*" lo que estaba sucediendo; y en tal sentido no encuentra la Sala que ese comportamiento estuviera encaminado a debilitar la voluntad de la actora o ejercer una presión sutil sobre ella, sin que en este caso sea determinante la percepción personal de la trabajadora, en tanto se trata de su posición subjetiva, que, por contera, no aparece respaldada por ningún medio demostrativo; por el contrario, existen elementos objetivos que permiten colegir la legitimidad y razonabilidad de la forma cómo procedieron los representantes del empleador para tratar de ventilar y esclarecer lo que consideraban anomalías de la empresa en la regional Colombia.

Tampoco es dable considerar que los visitantes tenían que informar previamente de su viaje a los investigados, porque precisamente había en la sucursal una situación delicada que, a juicio de la Sala, hacía prudente y explicable proceder como finalmente lo hicieron, pues lo contrario era prevenir a las personas supuestamente incursas en las conductas que se iban a investigar, y cuya ocurrencia estaban interesados en develar. En esta materia no hay un trámite preestablecido en la ley, que señale un procedimiento, tampoco se demostró que ese instrumento exista internamente en la empresa; por lo tanto, en esta materia hay un amplio margen de discrecionalidad para que el empleador actúe como considere conveniente, sin que se trate desde luego de un poder omnímodo e incuestionable.

Sostiene también la demandante que se le presentó la citación y acusaciones un poco antes de la diligencia de descargos, con lo que pretende aducir, entiende el Tribunal, que amén de violentarse el debido proceso, se le afectó emocionalmente y se le puso en desventaja síquica para afrontar su defensa a las carreras, al sorprenderla con situaciones que ella desconocía. Hay que empezar por precisar que el Tribunal encuentra fehacientemente demostrado lo dicho sobre el conocimiento de las acusaciones, porque así se desprende tanto de la declaración de Aranguren, como de la nota manuscrita que reposa en la carta de citación (folio 6, archivo No 1), de la que se puede desprender que la carta se entregó de manera casi simultánea al inicio de la diligencia respectiva. Sin embargo, esas circunstancias tampoco son indicativas de afectación de la voluntad de la trabajadora, porque hay que tener en cuenta, en primer lugar, las particularidades que presentaba la situación y que ya se dejaron trazadas líneas arriba, y que impedían u obstaculizaban que se condujeran las cosas como a la actora lo hubiese preferido o como debiera ocurrir en condiciones normales y diferentes a las que aquí se configuraron. En segundo lugar, en el sub lite, ninguna norma, ni legal ni interna de la empresa, señala el lapso que debe transcurrir entre la citación y la

realización de los descargos, de modo que no puede calificarse como ilegítima o abusiva la conducta de la empresa cuando esta no quebranta de forma tajante ninguna disposición legal. En todo caso, cabe precisar que aquí no se cuestiona el debido proceso, sino la existencia de vicios del consentimiento en la suscripción de unos actos jurídicos. Y viendo el asunto desde esta perspectiva, no encuentra la Sala que la forma en que se desarrollaron los acontecimientos impliquen un debilitamiento de la voluntad de la trabajadora, pues esta sabía desde unos días antes que se venía realizando una auditoría con el fin de detectar anomalías en el funcionamiento de las oficinas, y que había que esperar los resultados para socializarlos, pero esto no sucedió, según lo narra la actora en el interrogatorio de parte, hecho que aparece ratificado por los testigos Aranguren y Vargas Ruíz, quienes incluso manifiestan que la actora colaboró con la investigación y puso su equipo a disposición de los auditores. Es más, el testigo Aranguren manifestó que antes de la reunión pasó por la oficina de la actora, la saludó y le manifestó que la situación era grave, aserciones a las que se les da credibilidad por cuanto la demandante admite en su interrogatorio que dicha persona pasó por su oficina en la bodega 24 y le dijo que no sabía lo que podía ocurrir y le manifestó que se fueran para la bodega No 5. A lo anterior se suma que la propia demandante en ningún momento solicitó aplazamiento de la diligencia, como lo admite en su interrogatorio, ni durante su realización pidió se interrumpiera para continuarla posteriormente, hecho que corroboran los testigos ya citados, de donde se deduce que consintió en que se realizara en los términos y condiciones determinados por la empresa. Y no puede tenerse como quebrantadora de la voluntad de la actora, una situación que ella ni siquiera cuestionó en su momento y permitió que se desarrollara como estaba concebida. Es que aun en el evento de que, en gracia de discusión, se tenga como inadecuada la premura con la que se citó y se hizo la reunión de descargos, ello en modo alguno permitiría arribar a la conclusión de que hubo conductas veladas destinadas a socavar o afectar la capacidad de discernimiento de la trabajadora, y por esta vía concluir que hubo presión desmedida o fuerza inapropiada.

En cuanto a que la reunión de descargos se llevó a cabo en una bodega diferente a aquella en que la actora tenía su oficina, no se ve cómo tal situación pudo doblegar su voluntad y obligarla a firmar unos documentos que no quería. De nuevo surgen circunstancias particulares que explican lo sucedido. En este sentido son ilustrativas las declaraciones de Vargas Ruiz y Aranguren, quienes relatan que en esa misma fecha y hora se adelantaban también los descargos al gerente de las oficinas en Colombia, Mauricio Cabrera, y por eso se hizo en un recinto aparte. Además, según lo que dicen los testigos, no se trataba de un sitio escabroso o que por sí mismo afectara la voluntad, sino de un salón común y corriente, con sus sillas, mesas y ventanales, incluso a la puerta de entrada no se le puso seguro pues el testigo Vargas Ruíz dice que podía entrar y salir cuando quisiera y

Aranguren manifiesta que la cerradura estaba dañada. A lo dicho, se suma que la demandante manifiesta en el interrogatorio que nunca nadie le impidió salir, ni había circunstancias que le impidieran hacerlo; tuvo la oportunidad de ir al baño, circunstancias que desmienten el ambiente de encerrona o cuasi secuestro a que se refiere la demandante.

En este sentido, tampoco considera el Tribunal que el hecho de que se ordenara apagar los celulares y dejarlos sobre una mesa pueda tenerse como conducta que buscara resquebrajar la voluntad de la trabajadora, sino como una medida de orden con el fin de que los aparatos no interfirieran en el desarrollo de la diligencia. El hecho antes referido está corroborado con lo dicho por los testigos Aranguren y Vargas, de modo que su ocurrencia es indiscutible, pero como ya se dijo, el mismo no es suficiente para extraer que por la vía del aislamiento se buscó menoscabar la voluntad o la dignidad de la trabajadora, porque todos los participantes en la reunión hicieron lo mismo. Dice la actora que pidió hacer una llamada a su esposo y no se lo permitieron, pero en este caso se trata de su propio dicho, con el cual pretende demostrar que la colocaron en una situación disminuida para menguarla como persona, por lo que no se puede dar credibilidad a esas aserciones, aparte de que ninguna otra prueba ratifica lo anterior.

Y lo mismo es dable predicar en relación a que no se le facilitó el acompañamiento de un abogado o de un compañero de trabajo, y que analiza el Tribunal desde el ángulo que lo que en el fondo plantea la recurrente es que con esa omisión se la debilitó emocional y psicológicamente al hacerla sentir aislada, porque en realidad ninguna norma legal o interna de la empresa impone esa obligación cuando se va a realizar unos descargos, amén de que al preguntarle a la demandante en el interrogatorio de parte sobre si lo había solicitado, contestó que no.

Respecto de lo extenso del cuestionario a que fue sometida y la duración de la diligencia, de nuevo hay que recurrir a las características especiales del caso, y es que dada la complejidad de las anomalías que la empresa quería aclarar, ello justifica tanto la extensión como la duración, sin que de ahí pueda seguirse que con esas situaciones pretendiera afectar o someter el consentimiento de la trabajadora, o que este hubiese resultado comprometido. Mírese que adicionalmente, según dice la demandante en su interrogatorio, había una persona en la diligencia que no entendía el español y había que traducirle tanto las preguntas como las respuestas, lo cual también incidió en la duración cuestionada. Se resalta además que no hay demostración de que la actora haya solicitado la interrupción o suspensión de la diligencia. Además, en los solos descargos se emplearon unas 5 horas, pues de lo dicho por la actora se desprende que hacía las siete de la noche ya estaban en la discusión del acuerdo a que iban a llegar las partes, y el testigo Aranguren manifiesta que la actora se tomó como una hora

para leer y revisar los documentos, sin que se pierda de vista que la actora manifestó en su declaración que cuando la vieron llorando (se supone que quien la estaba interrogando y las demás personas presentes), le dijeron que le daban un tiempo para que revisara los documentos, actitud que deja sin piso el señalamiento de la actora de haber sido constreñida y presionada para que suscribiera y aceptara los actos jurídicos que terminó firmando. Pero sobre todo, a juicio del Tribunal, el constreñimiento, amenazas, presiones, etc, que denuncia la demandante resulta descartado por la forma en que finalmente se acordó su retiro de la compañía, pues pudo obtener más de la suma que la empresa inicialmente le ofreció, ya que como dice en el interrogatorio, ella hizo el cálculo mental de lo que legalmente le podía corresponder y pidió esa cifra, sin que el hecho de que no le hubieran concedido ese monto invalide lo acordado por cuanto se trató de una transacción, en que las partes negocian libremente los alcances de sus aspiraciones, mucho más en este caso en que no había derechos ciertos e indiscutibles, pues no es patente que la actora tuviera pleno derecho a la indemnización por terminación del contrato, evento en los que tiene cabida la figura transaccional para negociar sobre derechos inciertos, sin limitaciones.

En cuanto a que la demandada fue la que elaboró previamente y llevaba preparados los documentos que contienen los actos jurídicos fustigados, debe decirse que ello no está suficientemente acreditado, pero es claro que si el acuerdo transaccional y particularmente el monto acordado como bonificación, se alcanzó después de los descargos, debió ser en ese momento en que finalmente se elaboró el documento, y es lógico inferir que lo escribió e imprimió alguna de las personas que estaban presentes en la reunión, distintos de la actora, pero lógicamente lo que allí se recoge y expresa es la voluntad de las partes, lo que estas habían acordado, sin que el hecho de que lo ejecutara materialmente una persona diferente sea razón suficiente para invalidarlo.

De todas formas, en el análisis de la fuerza y las presiones a las que, según ella, fue sometida, deben tenerse en cuenta factores como la edad, el sexo y la condición de la presunta víctima; y en esta perspectiva se observa que se trataba de una alta directiva, que manejaba temas laborales, pues durante los descargos expone que sabía diferenciar entre cuándo se podía contratar por prestación de servicios y cuando no, que llevaba varios años al servicio de la entidad demandada, con formación universitaria, aparte de que llegado el momento se paró en su punto y logró algunas ventajas frente a lo inicialmente ofrecido por la empresa, amén de que no se conoce de roces o dificultades anteriores; de modo que en las circunstancias anteriores no resulta de recibo que los actos que señala la trabajadora puedan considerarse como un despliegue de fuerza tal que haya tenido la potencia de doblegar su voluntad.

Debe tenerse en cuenta, también, que lógicamente se trataba de una situación incómoda y difícil, en que cada parte trataba de no dar ventajas a la otra, y en que había muestras de pérdida de confianza mutua, lo cual pudo incidir en la aceleración de las decisiones, pero se repite, esas circunstancias en modo alguno denotan la existencia de fuerza física o síquica, para dejar sin efectos los actos jurídicos que pretende la demandante anular. Es que aunque la actora diga que no tenía razones para renunciar del cargo, y afirme esto para refregar que su dimisión fue forzada, y diga en los alegatos que nadie se retira de una empresa sin explicación, lo que observa la Sala es que luego de los descargos la situación cambió, pues había de su parte algunas conductas, por lo menos cuestionables, que hacían prever un cambio en las relaciones empleador y trabajador, y ante este panorama no es del todo descartable que haya optado por renunciar antes que someterse a seguir en una relación conflictiva y llena de desconfianza, sin que los reconocimientos económicos hechos por la empresa puedan interpretarse como ausencia de justa causa, pues precisamente el acuerdo buscaba zanjar esas diferencias e incertidumbre y evitar un conflicto ulterior.

Ninguna norma impide a las partes llegar a acuerdos en circunstancias como las ventiladas en este caso, pues precisamente con figuras como las utilizadas por los contendientes en esta oportunidad se busca que los interesados, directamente, resuelvan sus conflictos, atendiendo cada una sus respectivos intereses, sin que el logro de un avenimiento pueda verse como triunfo o derrota para uno u otro.

Igualmente señala la demandante que los actos jurídicos demandados adolecen de objeto y causas lícitas. Pero la demostración de ese reparo no lo ve la Sala por lado alguno. En el recurso de apelación se trae a colación una sentencia de la Sala de Casación Laboral, en la que se analizó el tema del error en la causa, es decir, en los móviles del acto, pero acá no se encuentra ese error por lado alguno, pues acordar el pago de una bonificación a cambio de renunciar el trabajador a un empleo, no es cuestión que esté prohibida en el ordenamiento jurídico nacional, mucho menos en las circunstancias aquí presentes en que hubo un deterioro de la confianza, que resulta indispensable en este tipo de relaciones, en especial teniendo en cuenta las importantes labores desempeñadas por la actora.

En consecuencia, y de acuerdo con lo discurrido, el Tribunal no encuentra motivos para revocar la sentencia recurrida.

Así quedan resueltos todos los puntos de apelación.

Costas en esta instancia, a cargo de la demandante, por perder su recurso; como agencias en derecho se fija la suma de \$1.000.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 31 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de ABEL YAYA FRANCO contra EDWAR HERRERA BARRETO, en cuanto absolvió del pago de aportes de pensiones; en su lugar ordena al demandado pagar a Colpensiones el cálculo actuarial que esta entidad liquide, conforme a las pautas señaladas en la parte motiva de esta providencia, en la que también se señalan el procedimiento y los términos para cumplir con esta obligación.

SEGUNDO: en lo demás el fallo apelado.

TERCERO: Costas en esta instancia, a cargo del demandado; por agencias en derecho se fija la suma de \$2.000.000.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



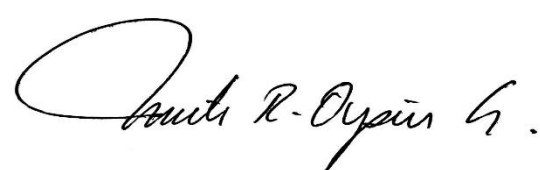
EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria