REPÚBLICA DE COLOMBIA

TIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO
Magistrada Ponente

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022).

Discutido y Aprobado según Acta No 002.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, procede la Sala Segunda Laboral de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, integrada por los magistrados MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA, DAVID A.J CORREA STEER y ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO (ponente), resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la apoderada de la parte actora contra la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá el 08 de abril de 2021 dentro del proceso ordinario laboral que **RODOLFO HIDALGO MARTÍNEZ** promoviese contra **PRODUCTOS RAMO S.A.**

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

En lo que aquí concierne con la demanda el actor pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 12 de marzo de 1984 al 31 de marzo de 2015, que el último cargo que desempeñó fue el de Director Línea Del Chiras, que su último salario era la suma de $3'753.000, y que el contrato de transacción que celebró con su empleador fue una

decisión propia y unilateral de éste. Como consecuencia de lo anterior, solicita el reconocimiento y pago de la nulidad del contrato de transacción celebrado el 31 de marzo de 2015 por vicio del consentimiento; su reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, y aportes a seguridad social integral dejados de percibir desde la finalización de su contrato de trabajo hasta que sea reintegrado; e indexación.

Subsidiariamente, pretende se declare, que la empresa no cumplió con el procedimiento para llevar a cabo despidos colectivos. Como consecuencia de lo anterior, solicita que su despido se declare ilegal; y por ende se ordene su reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, y aportes a seguridad social integral dejados de percibir desde la finalización de su contrato de trabajo hasta que sea reintegrado; perjuicios morales; e indexación.

Como fundamento de las pretensiones la activa argumenta: **1)** Suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, el que perduró del 12 de marzo de 1984 al 31 de marzo de 2015; **2)** Desempeñaba el cargo de Director Línea Del Chiras; **3)** Devengaba $3'753.000; **4)** Mientras estuvo vigente la relación laboral cumplió con todas y cada una de las obligaciones legales y contractuales, acatando órdenes e instrucciones; **5)** Recibió reconocimientos y ascensos; **6)** El 30 de marzo de 2015 fue citado por la demandada a una reunión en la Serrezuela Country Club- Mosquera - invitación que se extendió a más de 300 trabajadores, especialmente, a quienes llevaban más de 20 y 30 años, tenían algún tipo de discapacidad, o eran madres cabeza de hogar-, en la que le fue entregado un contrato de transacción y una carta de terminación del contrato de trabajo; **7)** Se negó a firmar el contrato de transacción, siendo presionado bajo el argumento de que si no lo hacía no le sería reconocido el bono de retiro; **8)** Manifestó que no era su consentimiento firmar el contrato de transacción, no obstante, contra su voluntad firmó el contrato, señalando que "*Me Reservo*

el derecho A Revisión Reclamación, y si ubiere (sic) a demandar.310315.9:30 am"; **9)** El 01 de abril de 2015, se presentó a trabajar, pero le negaron su ingreso; **10)** La demandada no tuvo autorización del Ministerio del Trabajo o autoridad administrativa para llevar a cabo el despido colectivo de más de 300 trabajadores; **11)** El 16 de abril de 2015, la demandada pagó al actor una liquidación definitiva por la suma de $164'463.135, y fue autorizado para que pudiera retirar sus cesantías; **12)** Su única fuente de ingresos era su trabajo; **13)** No ha podido vincularse laboralmente nuevamente, ya que supera los 50 años de edad; y **14)** Mediante Resolución 3030 del 27 de septiembre de 2017, el Ministerio del Trabajo sancionó a la demandada por terminar contrato a trabajadores que presentaban discapacidad o una afectación en su salud, entre los meses de marzo y abril de 2015.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA.

Notificada la convocada, contestó en los siguientes términos.

PRODUCTOS RAMO S.A. (fls. 84 a 93), se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito las que denominó cobro de lo no debido, improcedencia del reintegro, pago, compensación, cosa juzgada, y la genérica.

Aceptó la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, los extremos temporales del mismo; el último salario devengado por el demandante, así como que elaboró un contrato de transacción y una carta de terminación de contrato del actor; que autorizó el retiro de las cesantías del actor el 16 de abril de 2015; y que el actor al momento de firmar dejó la constancia, *"Me Reservo el derecho a Revisión Reclamación, y si ubiere (sic) a demandar.310315.9:30 am"*.

Indicó que el contrato de trabajo del accionante finalizó de mutuo acuerdo, acto que se perfeccionó mediante la suscripción de un contrato de transacción; que la actitud del actor es temeraria, en la medida que carece de sentido que persiga la nulidad del acta de transacción, y no devuelva los valores que le fueron pagados, circunstancia que además genera un enriquecimiento sin justa causa; que la difícil situación financiera y económica que está atravesando originó la realización de un plan de retiro voluntario, en la que se acordó terminar el contrato de trabajo de varios trabajadores, quienes acudieron de manera libre y voluntaria a suscribir el contrato de transacción; que la constancia realizada por el actor al momento de suscribir el contrato de transacción está referida a la potestad de revisar la liquidación y el monto pagado, pero no que no estuviere de acuerdo con el pacto que estaba celebrando; y que el aludido plan de retiro voluntario no constituye despido, motivo por el que no era necesario acudir al Ministerio de Trabajo, para solicitar autorización para llevarlo a cabo.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa de pruebas, el juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia mediante providencia del 08 de abril de 2021 dictó **sentencia absolutoria.**

En síntesis refirió el A Quo, que no se encuentra suficientemente acreditado que sobre el accionante se hubiera efectuado algún tipo de fuerza, constreñimiento, o dolo, para que éste firmara el contrato de transacción; que conforme criterio de la Corte Suprema de Justicia nada impide que se efectúen planes de retiro voluntario de trabajadores, dado que, el trabajador goza de la autonomía de aceptarla o rechazarla; y que aunado a lo anterior, en caso de considerarse que fue ilegal el contrato de transacción, lo procedente no sería el reintegro sino el pago de la indemnización por despido sin justa causa, pues esta hubiera sido la sanción que a la entidad se le hubiera impuesto.

Finalmente, adujo que no hay lugar a reconocer las pretensiones subsidiarias, pues no se está en presencia de un despido, sino de una decisión a las que las partes arribaron de mutuo acuerdo, por lo que es no es dable pregonar que se está frente a un despido colectivo.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

LA PARTE DEMANDANTE indicó que no se analizó que el actor fue citado de manera sorpresiva a la reunión en la que se firmó el contrato de transacción, así como que esta era de carácter obligatorio; que en la reunión no se dio el tiempo de analizar el contenido del documento, y si bien lo firmó, dejó constancia que no era su voluntad suscribirlo; que el actor acreditó el vicio del consentimiento, no sólo con la nota que se plasmó en el contrato sino también si se tiene en cuenta que apenas trascurrió una hora entre el inicio de la reunión y la suscripción del acuerdo; que con el bono lo único que se hizo fue pagar su indemnización por despido injustificado; que el contrato de transacción va en contra de derechos ciertos e indiscutibles; que el testigo de la demandada no contaba con las facultades expresas para suscribir contratos de transacción, por lo que esto también le resta validez a dicho contrato; que se puede convalidar la renuencia del trabajador al no acceder a firmar otros documentos que le puso de presente su empleador; que al declararse la ilegalidad del despido ~~contrato de trabajo~~, lo procedente es el reintegro, pues queda sin piso el acto con el que se dio la terminación del contrato de trabajo; que la sanción del Ministerio de Trabajo recayó sobre 30 trabajadores, aproximadamente; que no se estudió el video que grabó el actor el 01 de febrero, donde se denota que no dejaron ingresar a varios trabajadores; y que el demandante se rehusó a recibir la suma que le fue reconocida.

Explicó que el contrato de transacción fue preestablecido; y que fueron muchos trabajadores los que demandaron, inconformes contra el contrato de transacción, por lo que no es dable considerar que no se está frente a un despido colectivo.

V. ACTUACIÓN PROCESAL EN SEGUNDA INSTANCIA:

Allegadas las diligencias a esta Corporación, mediante el auto de fecha 07 de julio de 2021, se admitió el recurso de apelación. Luego, en razón de las disposiciones adoptadas mediante el Decreto 806 de 2020, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, el que fue utilizado por el apoderado de la parte demandada, para ratificar sus argumentos.

Ingresadas las diligencias al despacho, se observa que no existe nulidad que invalide lo actuado y, se advierte que en virtud de lo previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso. Por ello se le veda a la Sala adentrarse en puntos que están al margen de la discusión, o que no fueron aducidos al sustentar el recurso.

V. CONSIDERACIONES

Sentado lo anterior y conforme a los reparos expuestos en la apelación la Sala encuentra que el **problema jurídico** se circunscribe a determinar si es dable considerar que el contrato de transacción que firmaron las partes y a través del que se dio por terminado el contrato de trabajo, debe ser declarado nulo al presentarse vicios en el consentimiento; y en caso de no estimarse así, deberá analizarse si se está frente a un despido colectivo.

ILEGALIDAD DEL CONTRATO DE TRANSACCIÓN.

Con respecto a la definición legal de la transacción en materia laboral lo cierto es que no existe en el Código Sustantivo del Trabajo, pues la normativa sustantiva laboral se limita a decir en el artículo 15 que: *"Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles"*, pero no conceptualiza dicha institución. No obstante y aunque es cierto que el contrato de transacción en materia del derecho de trabajo no ha tenido reglamentación, ello no quiere decir que no pueda ser aplicable en materia laboral, conforme lo dispuesto en ese artículo 15 del C.S.T., ya mencionado.

Así mismo, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha explicado que cuando un trabajador se obliga a través de un contrato de transacción es necesario que su consentimiento **no adolezca de vicios,** esto es, de error, fuerza o dolo; en todo caso, cuando se alega alguno de estos, deben estar suficientemente acreditados en el juicio. Al punto, la máxima corporación de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral en sentencia SL787-2021 dijo:

> "Sin perder de vista la naturaleza fáctica de la acusación, cabe recordar que el artículo 1502 del Código Civil preceptúa que para que una persona se obligue, es necesario que concurran, entre otros elementos, el consentimiento libre de vicios, es decir, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 *ibídem*). Este postulado, adquiere especial relevancia cuando de una relación subordinada de trabajo se trata, toda vez que el trabajador es la parte débil de la ecuación contractual, de suerte que requiere una especie de acción afirmativa que procure aminorar la diferencia sustancial que caracteriza el vínculo. Por tal razón, en los casos en que se debaten cuestiones como la que ocupa la atención de la Sala, el juzgador debe prestar especial atención a la existencia de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, o violencia, que alteren la expresión libre de su voluntad.
>
> Esta Corporación ha adoctrinado que los vicios del consentimiento no se pueden presumir por el juez laboral, sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que *«con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se*

presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso» (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015)".

Del mismo modo, se hace necesario rememorar que en sentencia del 20 de junio 2012, Rad. 39369, reiterada recientemente en la SL2005-2021, se señaló que el **contrato de transacción pre-impreso o elaborado por el empleador** no deja sin valor ni efectos jurídicos el consentimiento puro y simple expresado por el trabajador, así como tampoco es una circunstancia que permita arribar a la conclusión de que el acuerdo estuvo viciado por error, fuerza o dolo. Expresamente dijo la sentencia en comento:

"Asimismo, resulta intrascendente la circunstancia de que el acta en comento estuviera preimpresa o elaborada por la propia empleadora, basta decir lo que en otras oportunidades ha reiterado esta Corporación, en cuanto a que 'El hecho de que el mencionado documento fuera elaborado por la demandada, no deja sin valor ni efectos jurídicos el consentimiento puro y simple del actor expresado allí. Ni es tampoco una circunstancia inequívoca con la que se permita arribar a la conclusión de que el acuerdo estuvo viciado por error, fuerza o dolo' (Sentencia del 4 de abril de 2006 radicado 26071)".

En relación con la **fuerza** que alega la impugnante, tiene sentado la referida Corporación que para que la violencia llegue a viciar el consentimiento debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate. En sentencia SL17429-2017 señaló:

"Aquí es oportuno traer a colación lo dicho por esta Sala en sentencia CSJ SL, 23 abr. 1986, en la que se explicó que: *«para que la violencia llegue a viciar el consentimiento debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate, y el juzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina»*, características que brillan por su ausencia en el material probatorio obrante en el plenario".

Así mismo, y en lo referente a la celebración de **planes de retiro por parte de las empresas** a fin de dar terminación al

contrato de trabajo, la aludida corporación en sentencia SL17429-2017 indicó:

> "no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título de bonificación, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptar o rehusar el ofrecimiento, tal como se dejó sentado en sentencia CSJ SL, 7 jul. 2009, rad. 36728, en donde se dijo:
>
> [...] *Y tampoco puede predicarse dolo determinante o siquiera incidental --artículo 1515 Código Civil--, del mero hecho de haber propuesto la demandada a sus trabajadores, y ante necesidades de reestructuración interna de la empresa, un plan de retiro voluntario compensado al cual con anterioridad a la citada fecha del 21 de septiembre de 2001 el trabajador aparece haberse acogido por medio de misiva de 18 de septiembre -- folio 79--. Y ello es así, por cuanto la Corte de tiempo atrás ha asentado que,*
>
> *"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"*

(Sentencia de casación de 18 de mayo de 1998, Radicación 10.608).

Tampoco la jurisprudencia ha aceptado que los aspectos escriturales de tales actos, como por ejemplo el lugar, el horario o tiempo requerido, el papel o los demás medios e instrumentos a través de los cuales éstos se materializan, permiten atribuir per se vicio del consentimiento del trabajador con la entidad suficiente para desquiciar el acto y predicar su invalidez".

También cabe agregar, que la decisión de poner fin a la relación laboral por mutuo consentimiento, puede provenir bien del empleador o del trabajador (...)". Negrillas por la Sala.

DEL CASO EN CONCRETO.

De lo probado en el proceso:

i) Rodolfo Hidalgo Martínez laboró al servicio de PRODUCTOS RAMO S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de marzo de 1984 (fls. 33 y 34).

ii) El 30 de marzo de 2015 el actor fue invitado a una reunión para el 31 de marzo de 2015 en la Serrezuela Country Club- Mosquera; compromiso que se catalogó como de carácter obligatorio (fls. 20 a 34).

iii) El 31 de marzo de 2015, el accionante celebró con la demandada contrato de transacción para dar por finalizado su contrato de trabajo a partir de fecha, señalándose que se pagaría la suma de $164'463.135, no obstante, el demandante dejó plasmada la siguiente nota: *"Me Reservo el derecho A Revisión Reclamación, y si ubiere (sic) A demandar".* (fls. 36 a 38).

iv) Entre el 31 de marzo y el 01 de abril de 2015, se acogieron 269 trabajadores al plan de retiro voluntario propuesto por PRODUCTOS RAMO S.A. (fl.101).

v) Mediante la Resolución 3030 del 27 de septiembre de 2017, el Ministerio del Trabajo sancionó a la demandada con una multa de $2.213'151.000, por cuanto dio por terminado el contrato de trabajo de 23

trabajadores que se encontraban en situación de discapacidad (fls. 43 a 48).

vi) El 21 de noviembre de 2017, PRODUCTOS RAMO S.A. interpuso los recursos de reposición y apelación contra la Resolución 3030 de 2017 (fls. 106 a 117).

vii) A través de la Resolución 5891 del 20 de noviembre de 2018 se revocó la Resolución 3030 de 2017, por cuanto no existía prueba que las personas despedidas se encontraban en situación de discapacidad (fls. 222 a 226).

Al proceso se arrimó la testimonial de **Jorge Alberto Cortés Bogotá e Isabel Cristina Pérez Muñoz**; testigos que se evaluarán con mayor rigurosidad de conformidad con el artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., esto es, el principio de la libre formación del convencimiento, toda vez que el primer testigo tiene demanda contra la aquí accionada por razones similares a las que pretende la actora, y la segunda, fue representante del empleador en la firma de los contratos de transacción. Los testigos en mención manifestaron:

Jorge Alberto Cortés Bogotá, señaló que fue compañero de trabajo del actor en la empresa demandada; que la firma de su contrato de transacción se suscribió el 01 de abril del 2015; que las citaciones de trabajadores se desarrollaron en dos días, 31 de marzo y 01 de abril de 2015; **que no se encontró con el actor el día que fue a firmar el acuerdo**; que el día de la firma los hicieron seguir a un salón donde había una persona de la empresa, quien les comunicó que hasta esa fecha trabajaban con la empresa, que la suma que estaba ahí era la que les correspondía por ley, que debían firmar porque la empresa estaba en quiebra y que si no lo hacían los montos más adelante serian inferiores; que la persona que lo atendió lo presionó para que firmara, no le dio mucho tiempo para leer y que le dijo que firmara rapidito; **que no sabe qué información recibió el demandante,** pero el proceso fue similar al que les tocó a todos

los trabajadores; que le dieron como siete minutos para leer el contrato y **que al demandante no sabe si le dijeron lo mismo**; que el proceso fue el mismo para todos los trabajadores; que por lo que sabe a dos compañeros que no quisieron firmar, los devolvieron a la empresa y que seguirían trabajando, pero cuando fueron a trabajar no los dejaron entrar, los devolvieron al club a que arreglaran esa situación, y cuando fueron al otro día a firmar, el monto que les ofrecieron ya había disminuido; que quien lo atendió no aclaraba dudas, no lo dejó salir para hacer llamadas ni escribir una nota en la parte de abajo del contrato, que alguna inquietud tenía que hacerlo con un abogado; que el demandante le dijo, tiempo después, que en la parte de abajo del contrato dejó una inconformidad y que casi no le reciben esa hoja; que estaba en el turno de 2:00 A.M. a 10:00 P.M., y faltando 10 minutos para las 10:00 P.M. le llegó la circular de que debía presentarse al Club Serrezuela y que era de carácter urgente; y que esa citación fue la misma que le llegó al demandante.

Por su parte, **Isabel Cristina Pérez Muñoz** señaló que estuvo presente en el periodo de negociación que tuvo la empresa con los empleados del 31 de marzo al 01 de abril de 2015; que fue la persona que firmó las actas de transacción por parte de la empresa; que después del acuerdo de negociación, los trabajadores pasaban a firmar el acta; que las mesas estaban instaladas para que fuera llevada a cabo la negociación de manera individual con cada empleado; que todas las personas tuvieron la oportunidad de preguntar, mirar el acuerdo, ver lo que proponía la empresa y proponer una contrapropuesta; que el actor no hizo ninguna consulta, y no hizo ninguna pregunta; que hubo personas que no firmaron ese acuerdo, otros, que iban, salían, volvían, y consultaban con otras personas; que los que no firmaron el acuerdo se reincorporaron a sus labores, sin ninguna consecuencia en su contra; que el pago de las sumas acordadas de los trabajadores se hizo posterior a la firma, dentro de los días siguientes; y que no tenía facultades de representante legal para los días 31 de marzo y 01 de abril del 2015, solo como apoderada.

Sentado lo anterior, y conforme al acervo probatorio aludido, encuentra la Sala que al accionante le fue ofrecido un plan de retiro voluntario, sobre el cual, conforme a la sentencia SL17429-2017, no se configura *per se* un vicio del consentimiento, puesto que no existe prohibición que impida a los empleadores promover planes de retiro ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título de bonificación, en tanto es el trabajador quien puede en ejercicio de su libertad aceptar o rehusar el ofrecimiento; aunado a ello, esta circunstancia (la de llevar una preforma) por sí sola tampoco constituye una presión indebida, error, fuerza o dolo, por el contrario, es un medio idóneo para la resciliación contractual de cara a las normales dificultades surgidas en el diario devenir de las relaciones laborales en la empresa.

Así las cosas, nada impedía que la empresa citara a una reunión al demandante, y que le ofreciera en esta un plan de retiro voluntario, pues si bien la aludida reunión se anunció como de carácter obligatorio, esto no conllevaba ni implícita, ni tácitamente que el actor tuviera que firmar el acuerdo presentado, pues por el contrario, éste quedaba en la libertad de aceptar o rechazar tal ofrecimiento, sin que el carácter obligatorio, de la reunión implicara la forzosa aceptación de las condiciones que le fueron señaladas en esta.

En otras palabras, la Sala evidencia que no existe ninguna prueba en el plenario que dé cuenta que el empleador ejerció algún tipo de fuerza o coacción para que el demandante suscribiera el contrato de trabajo, no siendo suficiente para tal efecto el testimonio de Jorge Alberto Cortés Bogotá, pues es un testigo indirecto, quien basa su declaración en suposiciones y en información que el mismo demandante le suministró, ello, como quiera que ni siquiera estuvo presente el mismo día en que al actor le ofrecieron su plan de retiro.

En igual sentido, y en lo que respecta al tiempo que tuvo el demandante para analizar la propuesta contenida en el contrato de transacción, no obra prueba de que al demandante se le hubiese coaccionado para suscribir el contrato de transacción en un tiempo determinado, por demás que la testigo Isabel Cristina Pérez Muñoz, quien fue la representante del empleador en la suscripción de dicho documento, informó que a él y a todos los trabajadores se le brindaron todas las posibilidades para que pudieran consultar con familiares, amigos, abogados, y que el actor en ningún momento solicitó tal asesoramiento; testigo que a juicio de la Sala resulta creíble como quiera que el testigo Jorge Alberto Cortés Bogotá, informó de la posibilidad de no firmar y luego regresar al club donde se estaban llevando a cabo los planes de retiro voluntario, pese a que posteriormente le disminuyeran el monto inicialmente ofrecido, circunstancia que en todo caso, hace parte del proceso negocial, y podía en ese orden de ideas, ser aceptada o no por el actor.

Valga la pena precisar frente al punto que, si bien la testigo Isabel Cristina Pérez Muñoz informó que en la reunión que sostuvo con el actor no ostentaba la calidad de representante legal de PRODUCTOS RAMO S.A., sí señaló que era apoderada especial de ésta, situación que se constata al revisar el documento contentivo de la transacción, (fl xxxx) por lo que, en virtud de tal situación podía representar al empleador, recuérdese que el literal a) del artículo 32 del C.S.T. establece que es representante del empleador, "*quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador*".

También cabe agregar, que la nota plasmada por el demandante en el contrato de transacción que textualmente se lee: "*Me reservo el derecho A Revisión Reclamación, y su ubiere* (sic) *A demandar*", no tiene el alcance para determinar que el accionante no consintió su celebración, pues no hubo dentro del trámite del proceso judicial, controversia en cuanto a su firma,

es decir, que el demandante nunca señaló que no suscribió el contrato transaccional. Aunado a lo anterior, la nota objeto de estudio, es genérica y ambigua, no dice nada acerca de lo que eventualmente sería objeto de revisión, reclamación, o demanda, ni mucho menos se logra inferir que la otra parte en la celebración del acto, esto es, el empleador, hubiera aceptado dicha cláusula, pues por el contrario en el clausulado del contrato se extrae claramente que el trabajador aceptó lo siguiente:

- *"Al momento de la terminación se presentaron algunas **inquietudes** en cuanto a si además de lo contenido en la liquidación final de acreencias laborales que se presenta a HIDALGO MARTÍNEZ RODOLFO, se pudieron causar algunos derechos adicionales como consecuencia de la ejecución y la terminación del vínculo contractual.*
  *Las partes manifiestan que **superaron toda inconformidad**, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver cualquier litigio".*
- *"PRODUCTOS RAMO S.A. reconoce y paga a HIGALGO MARTÍNEZ RODOLFO la suma bruta de $164'463.135 a título de suma única para **transigir y compensar cualquier eventual litigio**".*
- *"PRODUCTOS RAMO S.A. y HIDALGO MARTÍNEZ RODOLFO convienen que para todos los efectos el contrato de trabajo **se entiende finalizado por mutuo acuerdo** el día 31 de marzo de 2015".*
- *"PROCUTOS RAMO S.A. y HIDALGO MARTÍNEZ RODOLFO reconocen que han cumplido a satisfacción con sus obligaciones, y en consecuencia de buena fe se declaran **PAZ y SALVO** por todo concepto".*
- *"HIDALGO MARTÍNEZ RODOLFO reconoce **haber revisado** el detalle de la liquidación final de acreencias laborales, la cual se adjunta en el anexo que hace parte de este contrato para todos los efectos legales a que haya lugar, declarando su aprobación sobre la misma ya que se*

encuentra acorde con los derechos establecidos en la ley, los cuales fueron considerando los ingresos base de liquidación aplicables, según los salarios devengados u todos los pagos constitutivos de salario reconocidos a EL EX TRABAJADOR, y que en este actor se ratifican".

Así mismo, y en lo que respecta a que el tiempo de la reunión fue poco, pues tan sólo transcurrió una hora contada a partir del inicio de esta y la suscripción del contrato de transacción, dicha circunstancia, primero no está probada y segundo resulta ser insuficiente para establecer que se está frente a un contrato que se tornó en ilegal y/o nulo, pues aunado a que una hora no es un tiempo corto para proponer, discutir y suscribir sobre la posibilidad de firmar un plan de retiro, como quedó visto el actor al momento de suscribir el contrato presentó inquietudes y según lo que quedó plasmado en el documento se superó cualquier inconformidad.

De igual manera, no se encuentra que el contrato de transacción vulnerara derechos mínimos e indiscutibles del trabajador, pues la liquidación final de prestaciones sociales del actor arrojaba la suma de $5'869.821, y la indemnización por despido sin justa causa por el término que laboró el accionante (31 años y 19 días), teniendo como base salarial, $3'753.000, $78'745.050, esto es, un total $84'814.871, suma muy inferior a la que se reconoció con el acuerdo transaccional, que como se dijo fue de $164'463.135; por lo que, de ninguna manera se puede concluir que la suma ofrecida vulneró derechos ciertos e indiscutibles del trabajador demandante.

Adicionalmente, no se encuentra que el actor se hubiere resistido a recibir el dinero objeto de transacción, pues en el contrato se pactó que *"el monto convenido será consignado en la cuenta bancaria en la que le ha pagado PRODUCTOS RAMO S.A., su salario hasta la fecha y que se encuentra registrada actualmente en la empresa, dentro de lo diez (10) días siguientes*

a la firma de este contrato", y este dinero fue consignado a través de Davivienda el 08 de abril de 2015, como fue pactado (fl. 96). Ahora, y si a lo que se refiere la impugnante es a la autorización del empleador para que el trabajador retirara las cesantías que tenía en el fondo Protección S.A. obrante a folio 42, basta con señalar que el valor que se plasmó en el contrato de transacción no incluía las cesantías que ya hubieren sido consignadas, por demás que estas constituían un derecho mínimo e irrenunciable, de las que en todo caso, el empleador no hubiera podido disponer.

Finalmente, y en cuanto al video obrante a folio 155, que la activa señala como no valorado por el juez de primer grado, debe advertirse que la Sala no encuentra el mismo como una prueba idónea para dar crédito a los dichos de la demanda, por cuanto en primer lugar el mencionado registro de video no tiene fecha ni hora para establecer de forma inequívoca que registró los acontecimientos del 01 de febrero de 2015, en segundo lugar tampoco da cuenta del momento en el que se celebró el contrato de transacción entre las partes, por lo que es insuficiente para derruirlo. Igualmente, la Resolución 3030 de 2017 pese a imponer una sanción a PRODUCTOS RAMO S.A., ésta posteriormente fue revocada mediante la Resolución 5891 de 2018, por demás que se impuso por el despido de trabajadores en situación de discapacidad, y no, por aquellos a quienes suscribieron el contrato transaccional.

Por tanto, se CONFIRMARÁ en este sentido la sentencia y se procederá a estudiar la pretensión subsidiaria.

DESPIDOS COLECTIVOS.

Solicita el demandante se declare que la sociedad demandada incurrió en un despido colectivo, no obstante, y como quedó visto a lo largo de la providencia, no se está frente a un despido, por el contrario, la relación laboral entre las partes finalizó como consecuencia de un **acuerdo de voluntades**

plasmado en un documento denominado plan de retiro voluntario, es decir, de mutuo acuerdo. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL19463-2017, señaló:

> "Así las cosas, al concluirse que la terminación de los contratos de trabajo de los demandantes, no ocurrió por un despido sin justa causa, sino por mutuo consentimiento con la empleadora, ello conlleva al no cumplimiento de uno de los requisitos previsto en los artículos 51ª y 52ª de la convención colectiva de trabajo.
>
> En un caso similar se pronunció esta Corporación, en sentencia CSJ SL 11003-2017, en la cual asentó que:
>
> *Esta última premisa no se encuentra satisfecha en el caso en estudio, pues es un hecho sin discusión y objeto de expresa aceptación en el cargo, que la recurrente y la Cervecería Águila S.A., conciliaron ante el Ministerio del Trabajo el finiquito del vínculo laboral, que fue por «(...) mutuo consentimiento (...)», circunstancia que impide el reconocimiento pensional, tal como lo concluyó el juez de apelaciones.*
>
> *Sobre el particular, la Sala en sentencia SL38435, 4 may. 2010, al analizar el mutuo consentimiento como incumplimiento de los requisitos convencionales para acceder a la pensión discutida, puntualizó:*
>
> *Así mismo, no se configura el derecho a la pensión de jubilación de carácter convencional consagrada en la cláusula 52ª (folio 568), que trae como requisito o exigencia para que el trabajador con más de 20 años de servicios pueda pensionarse con 50 años de edad, que haya sido "**despedido sin justa causa", lo cual no se cumple en esta oportunidad, si se tiene en cuenta que como atrás suficientemente se explicó, el motivo de la ruptura del contrato de trabajo lo fue el mutuo acuerdo de las partes**".*

Por las razones anteriores la sala comparte la decisión del A Quo frente a las pretensiones subsidiarias, por cuanto claramente no se está en presencia de un despido, sino de una decisión a la que las partes arribaron de mutuo acuerdo, lo que de suyo lleva a desestimar que además se está frente a un despido colectivo.

Por lo brevemente expuesto, se CONFIRMARÁ la sentencia.

VII. COSTAS.

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**,

R E S U E L V E

PRIMERO. - **CONFIRMAR** la sentencia de origen y fecha conocidos por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO – Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los Magistrados,

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA **DAVID A.J. CORREA STEER**

AUTO

Se señalan como agencias en derecho la suma de $250.000 a cargo de la parte actora.

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO