



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Segunda de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 11001 31 05 **017 2019 00460** 01
DEMANDANTE: CARLOS EDUARDO DORADO HURTADO
DEMANDADOS: BAVARIA & CÍA SCA

Bogotá DC, doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 1° de marzo de 2022, por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante, que se declare que con Bavaria & CÍA SCA, existió una relación laboral del 1° de noviembre de 2006 al 5 de mayo de 2014, que era beneficiario del pacto colectivo y que el acta de terminación del contrato de trabajo y el contrato de transacción del 22 de mayo de 2014, son nulos, al haberse desconocido el pacto. En consecuencia, pidió que se condene al pago de la indemnización prevista en el art. 14 del pacto colectivo suscrito el 18 de diciembre de 2013, de la suma de \$20.000.00,00 por concepto de perjuicios materiales y morales, la indexación y los intereses de mora.

Como sustento fáctico relevante de sus pretensiones, el demandante manifestó que se vinculó a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1° de noviembre de 2006; que el 5 de mayo de 2014, suscribió acta de terminación del contrato de trabajo y el 22 de mayo siguiente acuerdo de transacción; que para la fecha del finiquito laboral el salario ascendía a \$3.427.325; que era beneficiario del pacto colectivo vigente

de 2013 a 2015; y que, presentó reclamo escrito a la demandada (Págs. 4 a 13, arch. 1).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda, se admitió el 28 de agosto de 2019, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (Pág. 115, arch. 1).

Bavaria & CÍA SCA, dio contestación aceptando los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido y los extremos de su ejecución, así mismo, que el demandante era beneficiario del pacto colectivo y que a la terminación del vínculo se firmó acta de finalización por mutuo acuerdo y contrato de transacción; y, se opuso a las pretensiones con fundamento en que la relación laboral se dio por terminada por mutuo acuerdo de las partes, en concordancia con lo previsto en el literal b del art. 61 del CST. Agregó que en este caso, no se cumplen los supuestos de hecho para declarar la nulidad de los actos de terminación y transacción, en la medida en que los mismos no se encuentran viciados por objeto o causa ilícita, tampoco se omitió algún requisito o formalidad, ni existía incapacidad absoluta de los celebrantes, y a su vez, el gestor no señaló las causales que dan lugar a una posible nulidad relativa y tampoco las probó, con lo cual, estimó que se excluía la posibilidad de que se dé aplicación a lo establecido en la cláusula 14 del Pacto Colectivo, al no haberse verificado la terminación del contrato en forma unilateral por el empleador. Propuso las excepciones de mérito que denominó cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia de la declaración de nulidad de la transacción, improcedencia de la aplicación de la cláusula 14 del Pacto Colectivo vigente al momento de la finalización de mutuo acuerdo del contrato de trabajo, improcedencia del pago de indemnización de perjuicios, inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización moratoria, buena fe, prescripción y compensación (Págs. 168 a 182, arch. 1).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia del 1º de marzo de 2022, declaró probadas las excepciones de cosa juzgada en relación con la transacción celebrada entre las partes y la de inexistencia de las obligaciones pretendidas o reclamadas, en ese orden, absolvió a la encartada

de todas las pretensiones incoadas en su contra.

El *a quo* luego de hacer un análisis normativo y jurisprudencial, señaló en primera medida, que el caso del actor no se ajustaba a los postulados del art. 14 del Pacto Colectivo del que era beneficiario, toda vez que de la declaración tomada a Juan Javier Penagos González se podía desprender que para el año 2014, de los operarios que prestaban sus servicios en Tunja, Bucaramanga y Barrancabermeja, se le terminó el contrato por lo menos a 4 o cinco personas, de los 254 trabajadores que laboraban allí, de manera que no se podía hablar del cierre parcial y menos total de la fábrica, filiar o dependencia, de ahí que no podía entenderse que la finalización de la relación de trabajo se dio en razón de ello.

A su vez, señaló que ni del acta de terminación ni del contrato de transacción se derivaba que el gestor hubiera expresado nota de protesta o inconformidad respecto de las mismas, y que además entre la suscripción de uno y otro acto transcurrió un tiempo prudencial para que aquel se asesorara o elevara consultas sobre su contenido, pero por el contrario los había suscrito en señal de aceptación. Agregó que tampoco se probaron vicios del consentimiento que pudieran restarles validez, por lo que se había configurado la cosa juzgada.

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 4 de abril de 2022, se admitió el grado jurisdiccional de consulta; y, conforme a lo normado en el art. 15 del Decreto 806 de 2020, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (arch. 4, C002).

Las partes presentaron alegatos de conclusión reiterando los argumentos de la demanda y el escrito de contradicción (arch. 5, C002).

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el 14 de la Ley 1149 de 2007, y en ese orden, el problema

jurídico en este asunto consiste en determinar si se acreditó que el acuerdo transaccional celebrado entre las partes se encuentra afectado de nulidad y carece de validez, y en caso afirmativo, si procede el pago de la indemnización por despido reclamada junto con los perjuicios morales.

No es materia de debate que entre Carlos Eduardo Dorado Hurtado y Bavaria & CÍA SCA existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1º de noviembre de 2006 al 5 de mayo de 2014, así mismo, que el demandante era beneficiario del Pacto Colectivo vigente de 2013-2015.

De otro lado, se verifica que el 5 de mayo de 2014, las partes firmaron un acta de terminación por mutuo acuerdo, en la que se pactó que la empresa pagaría al trabajador los salarios y demás prestaciones que hubieran correspondido del 6 al 15 de mayo de 2014, así mismo, que adicional a lo anterior con el fin de conciliar o transigir, entre otros asuntos, los relacionados con la terminación del contrato de trabajo, y cualquier derecho incierto y discutible se pagarían al trabajador \$36.184.849, suma que se entregaría a la firma del acta de transacción (pág. 44 a 45, arhc. 1).

Adicionalmente, encuentra la Sala que el 22 de mayo de 2014, las partes suscribieron contrato de transacción, reiterando que con ocasión de la terminación del vínculo por mutuo consentimiento, se reconocería al gestor la liquidación final y definitiva de acreencias laborales, más la suma transaccional por el retiro voluntario, junto con los salarios y prestaciones a que hubiera lugar del 6 al 15 de mayo de 2014, los beneficios de póliza de medicina prepagada y de póliza de seguro de vida por el término de tres meses y el programa *Outplacement* con el proveedor determinado por la empresa. Y se tiene, que las sumas acordadas, menos los respectivos descuentos se pagaron al promotor del proceso mediante cheque n.º 400060 de Bancolombia; así mismo, que el gestor manifestó que firmaba el acuerdo de manera voluntaria y libre de cualquier posible acto ejecutado por la empresa con el fin de obtener el arreglo en forma forzada (pág. 46 a 50, 51 a 53 y 54, arhc. 1).

A su vez, encuentra la Sala que, en la cláusula 14 del Pacto Colectivo vigente del 1º de septiembre de 2013 al 31 de agosto de 2015, se acordó “*Exclusivamente para los casos de cierre total o parcial de alguna o algunas de sus fábricas, filiales o dependencias, o de reducción de personal, la Empresa*

trasladará a los trabajadores disponibles o cesantes a otras dependencias, si hubiere vacantes, y les dará un plazo de hasta doce (12) meses a partir de la fecha de notificación del traslado, para que en la nueva fábrica o dependencia se acoja a los beneficios de que trata esta Cláusula. Si por alguna circunstancia el trabajador no acepta el traslado y decide retirarse voluntariamente de la Empresa, tendrá derecho a que se le pague una suma igual a noventa y cinco (95) días de salario básico por cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año (...)” (Págs. 392 a 429, arch. 1).

En torno a la validez del acuerdo de transacción suscrito entre las partes, según los artículos 1508 a 1516 del CC y la jurisprudencia ordinaria laboral, quien pretenda obtener la nulidad respecto de esta clase de acuerdos, por vicios en el consentimiento, está en la obligación de demostrarlos en el respectivo proceso, en razón a que ni el error, ni la fuerza, ni el dolo, como vicios capaces de afectar las declaraciones de voluntad en un contrato, pueden ser presumidos (CSJ SL13202-2015).

En el presente asunto, encuentra la Sala que no existe ninguna prueba que permita tener por demostrado tal supuesto, pues ninguno de los vicios referidos se puede desprender del análisis de los documentos aportados al expediente, ni se verificó confesión al respecto en el interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la encartada, así como tampoco de las testimoniales practicadas, comoquiera que al deponente no le constan de manera personal y directa las situaciones de tiempo, modo y lugar en las que se firmó el acuerdo.

Adicionalmente, del documento que contiene el contrato de transacción no se extrae que el promotor del proceso estuviera en desacuerdo con su contenido, tampoco se evidencian presiones indebidas, coacciones o constreñimientos, por lo que bien puede entenderse, que se trató de una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, máxime cuando en el mismo se indicó que concurrió la voluntad de las partes para ese propósito; y, con el escrito de demanda y el interrogatorio de parte, se logra verificar que el demandante entendía el objeto de su celebración y además tuvo la oportunidad de leer lo allí plasmado y de analizarlo, pues la firma del contrato de transacción tuvo lugar 17 días después de la suscripción del acta de terminación del vínculo.

Con esto, no sobra agregar que la iniciativa de poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo, puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, sin importar la causa que la motive, por cuanto la única exigencia de esa potestad de las partes, es la relativa a que su consentimiento no esté viciado por error, fuerza o dolo (CSJ SL2503-2017); y que, la oferta realizada por el empleador, en este caso, a título de compensación, no se puede calificar en sí misma como una fuerza, coacción o violencia ejercida sobre el trabajador y en esa medida, tenía el gestor la capacidad para la celebración del respectivo acto jurídico, cuyo objeto y causa lucen lícitas, en tanto no se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles.

Máxime cuando en este asunto no se acreditó que el retiro del trabajador hubiera tenido lugar por alguna de las causales mencionadas en la cláusula 14 del Pacto Colectivo, antes citado, pues ni en el acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo ni en la transacción, se hace mención a un cierre total o parcial de la fábrica, o a una reducción de personal, como para considerar que dicha disposición preveía un derecho irrenunciable aplicable a su caso. Y aunque el testigo Juan Javier Penagos González, quien dijo haber laborado para la demandada del 2008 al 2018, dijo que para la época en que feneció el vínculo del gestor también salieron unos 4 o 5 trabajadores de *trade marketing*, auxiliares administrativos y auxiliares de POSM, lo cierto es que no refirió ni le consta que el mutuo acuerdo celebrado por el actor haya estado atado a una de las causas referidas en el clausulado en mención, situación a la que tampoco se hace referencia en el escrito inicial.

Así las cosas, al no haber corrido el demandante con la carga probatoria establecida en el art. 167 del CGP, para demostrar que fue objeto de indebida presión o amenaza que arrojó como resultado su retiro de Bavaria & CÍA SCA, no era posible declarar la nulidad pretendida.

En consecuencia, se **confirmará** la sentencia apelada. Sin costas en la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida 1º de marzo de 2022, por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá DC, de acuerdo con lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO
Magistrada



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EpQa21WPQttOvIqcuavUFRUByqlwfen0icYIIbjU-19BNw?e=Ab3sep

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2491bb96ebd85c1223aa73b8a9a5c70463fa40d9197cab3fae77a96131b9bed**

Documento generado en 19/12/2022 12:47:05 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>