

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001310500120180005401
Demandante:	Germán Augusto Ramírez Rodríguez
Demandado:	Ingenio Risaralda S.A.
Asunto:	Apelación sentencia 25-02-2020
Juzgado:	Primero Laboral del Circuito
Tema:	Despido

APROBADO POR ACTA No. 109 DEL 19 DE JULIO DE 2022

Hoy, veinticinco (25) de julio de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. **OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**, Dr. **JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente Dr. **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **GERMÁN AUGUSTO RAMIREZ RODRIGUEZ** en contra del **INGENIO RISARALDA S.A.**, radicado 66-001-31-05-001-2018-00054-01.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 78

I. ANTECEDENTES

1.1. Pretendido:

GERMÁN AUGUSTO RAMÍREZ RODRIGUEZ demandó al **INGENIO RISARALDA S.A.** aspirando a que se declare ineficaz la renuncia que presentó el 07-10-2016 por vicios en el consentimiento y, en consecuencia, se condene al demandado al pago de salarios y prestaciones, a partir del 08-10-2016 hasta el momento en que sea reinstalado en el cargo que ocupaba. Además, solicita el pago de costas procesales.

1.2. Hechos.

Informa el señor Ramírez Rodríguez que venía trabajando con el Ingenio Risaralda S.A., desde el 07-01-1992 mediante un contrato de trabajo a

término indefinido, teniendo como función en sus últimos 8 años la de Supervisor de calderas; rememora que el 07-06-2016 se generó un paro en la planta de producción por un daño en los conductores de bagazo siendo ello la razón por la que su empleador le inició un proceso disciplinario que terminó en una sanción.

Agrega que posteriormente, le fue iniciada otra investigación por manipulación sobre los declarantes que fueron escuchados dentro del proceso disciplinario anterior por lo que decidió activar trámite de acoso laboral el cual no fue atendido y que el 30-09-2016 luego de la diligencia de descargos, el Ingenio Risaralda S.A. resolvió terminar su contrato de trabajo con justa causa, sin pronunciarse sobre la apelación incoada por él. No obstante, en virtud de una acción constitucional que presentó, se declaró la nulidad de dicho trámite disciplinario.

Comenta que, ante la anterior situación, el abogado de procesos disciplinarios le manifestó que para no dañar su hoja de vida y recibir una suma de dinero, debería presentar una carta de renuncia y que dichas circunstancias conllevaron a que, bajo la presión de no reubicarse laboralmente y ante el inminente despido, entregara su renuncia el 07-10-2016. Agrega que previo a la entrega de la liquidación de prestaciones, se le hizo firmar documento de transacción del cual no contó con copia.

1.3. **Posición del demandado**

La demanda fue presentada el 21-enero-2018, admitida por auto del 15-febrero-2018, notificada al demandado el 27-agosto-2018.

El **Ingenio Risaralda S.A.** se opuso a las pretensiones, considerando que la terminación del vínculo laboral se debió a un acto voluntario del trabajador. Como excepciones formuló **Inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, cosa juzgada, buena fe, prescripción, compensación y pago.**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 25 de febrero de 2020, la Jueza de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, condenando en costas a la parte actora en favor del Ingenio Risaralda S.A.

Para arribar a dicha decisión, concluyó que la transacción extrajudicial realizada por las partes no comprendía derechos ciertos, mínimos e indiscutibles y, quienes la suscribieron, cuentan con capacidad jurídica por lo que en principio ese acto hizo tránsito a cosa juzgada. No obstante, como quiera que la petición está encaminada a tener como ineficaz la carta de renuncia, por sustracción de materia, tal situación implicaba que también estaría afectado el acuerdo transaccional, toda vez que se alegó vicio en el consentimiento.

Para establecer si la renuncia del trabajador responde a un vicio en el consentimiento, acudió a la carga de la prueba que le incumbe a quien lo alega, estableciendo que en el caso concreto la parte interesada ninguna prueba del vicio en el consentimiento arrimó, además de haber operado en su contra la confesión ficta o presunta por su inasistencia a la audiencia

obligatoria de conciliación, sin que se hubiesen desvirtuado los hechos respecto de los cuales se le declaró confeso, por cuanto ninguna prueba se allegó y los testimonios escuchados lo que acreditaron fue la voluntad de la parte actora al corresponder a un hecho a iniciativa de él.

Finalmente, refirió que si bien los procesos disciplinarios que se adelantaron en contra del trabajador corresponden a situaciones que se dan al interior de las empresas y que si bien, la acción de tutela dispuso la nulidad del proceso disciplinario, lo cierto es que esa decisión de segunda instancia tuvo lugar con posterioridad a la renuncia y al contrato de transacción, aspecto que conlleva a fortalecer aún más que el trabajador tomó la iniciativa de lograr un acuerdo para contar con una indemnización, siendo por tanto de su fuero interno, que la decisión adoptada respondió a lo que en su momento en demandante consideró que era más benéfico para él, por tanto, al no haberse probado vicio en el consentimiento, el acuerdo transaccional cuenta con toda validez y en ese orden, tiene fuerza de cosa juzgada.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte actora, mostró desacuerdo con la decisión en la que recriminó la valoración probatoria a pesar de la confesión ficta o presunta, considerando que la demandada al desistir del interrogatorio al demandante, con ello el actor no tuvo espacio para controvertir y con ello, para establecer la verdad procesal acorde con el escrito de demanda.

De otro lado, refirió que del conjunto probatorio se podía observar que las líneas de tiempo relativas a que en menos de cuatro meses se adelantaron dos procesos disciplinarios donde el actor se vio obligado a tomar decisiones sobre su futuro laboral; que el empleador tenía una posición dominante; que el ambiente de stress en la que fueron sometidos los trabajadores, entre ellos, el actor como supervisor de calderas en un momento donde había una transición de máquinas era un aspecto que pudo haber afectado su forma de pensar y la toma de decisiones; que el trabajador llevaba más de 30 años de trabajo y más de 50 años de edad, cuyas oportunidades laborales eran menores; que al demandante se le colocaron trabas en el trámite del disciplinario los cuales fueron puestos en conocimiento ante el juez de tutela, cuyo resultado data del 19-10-2016, lo cual fue tiempo después de la toma de decisiones del actor respecto de su vinculación laboral. Resaltó que el mismo día en que vencía el término de ejecutoria de la decisión del proceso disciplinario que terminaba la relación laboral con justa causa fue la misma data del acto de renuncia del trabajador y su aceptación, lo cual le era extraño por lo que las acciones que se dieron antes del fallo de tutela, resultan ser aspectos a evaluar a través de las documentales pues de haber conocido el accionante el resultado del fallo de tutela de segunda instancia, seguramente no hubiese renunciado.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El traslado se dispuso mediante fijación en lista del 27-01-2021 y atendiendo a que la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se tendrán en cuenta los alegatos que guardan relación directa con los temas debatidos.

Al respecto, La parte demandada presentó alegatos. La parte actora guardó silencio. Por su parte, el Ministerio Público no rindió concepto en esta instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Conforme a los argumentos de la sentencia, del recurso de apelación presentado y de los alegatos de conclusión, se tiene que el problema jurídico por resolver es establecer si se equivocó la Jueza de instancia al considerar que en la renuncia presentada por el trabajador no fue viciada.

Para empezar, sin discusión se encuentran los siguientes aspectos a saber:

- 1) El actor laboró entre el 07-01-1992 y el 07-10-2016 en el cargo de SUPERVISOR del DEPARTAMENTO DE CALDERAS Y COGENERACIÓN en el Ingenio Risaralda S.A (pág. 2, archivo 5)
- 2) El demandante, por hechos sucedidos el **07-jun-2016**, fue sancionado con suspensión de ocho días entre el 01-08-2016 y el 09-08-2016, por incumplimiento del reglamento interno de trabajo (pág. 3, archivo 5).
- 3) El **19-julio-2016** el demandante reportó al comité de convivencia el asunto relativo a acoso laboral consistente en “continuos llamados de atención”, siendo citado para ampliación del caso con memorando del 25-07-2016, siendo terminado el caso el **26-agosto-2016** (pág. 26, archivo 5 y Pág. 9-18, archivo 13).
- 4) El trabajador Oscar Mauricio Chalarca (subalterno del demandante) informó al empleador que durante el proceso disciplinario que se había adelantado anteriormente contra el aquí demandante, éste les dijo que tenían que decir con la finalidad de que “no fuera a ser culpado de todo” por lo que consideraba que aquel debía “afrentar las consecuencias de su decisión, sin involucrar a los demás trabajadores” (pág. 25, archivo 5).
- 5) El demandante fue citado a descargos mediante comunicación del **26-agosto-2016** por “Manipular la declaración, rendida por el Mecánico II - Oscar Mauricio Chalarca Carmona, en el marco del proceso disciplinario abierto a causa del evento ocurrido en los conductores de bagazo el día 7 de junio de 2016” (pág. 21-23, 29-50, archivo 5).
- 6) El demandante ante el nuevo proceso disciplinario y debido a que para la diligencia de descargos del **29-agosto-2016** no se le permitió el ingreso a su abogado, instauró acción de tutela con el fin de que se declarara la nulidad de lo actuado en dicha acción disciplinaria.
- 7) El Juzgado séptimo penal Municipal con funciones de control de garantías, por sentencia del **07-septiembre-2016** declaró improcedente la acción. Dicha decisión fue recurrida por el accionante.
- 8) Mediante comunicación del **07-octubre-2016**, con constancia de recibido de igual calenda, el demandante dijo presentar “*renuncia al cargo como supervisor en el departamento de calderas, no sin antes agradecer la oportunidad brindada durante los 25 años de permanencia en la empresa*”. Dicha renuncia fue aceptada en igual calenda según memorando dirigido al accionante [pág. 61-62, archivo 5].
- 9) Mediante **contrato de transacción** del **18-octubre-2016**, Carlos Humberto Blandón Saldaña, representante legal de la sociedad Ingenio Risaralda S.A., y German Ramírez Rodríguez, dispusieron: (i) El pago de todas las prestaciones sociales por

\$5.995.909; (ii) transigieron cualquier derecho incierto y discutible frente a cualquier reclamación administrativa presentada o por presentar, así como eventuales litigios, entre otros, por \$30.000.000, quedando en esa suma contenidos todos aquellos derechos inciertos y discutibles que se adeudaban al momento de terminación del vínculo contractual; (iii) El reclamante desistiría de iniciar cualquier acción judicial o administrativa en contra de la empresa, quedando transadas todas las obligaciones. Dicho documento fue autenticado por el actor en igual calenda ante el notario 5 de Pereira [Pág. 22-25, archivo 13].

- 10) El fallo de tutela de primera instancia fue revocado por el Juzgado primero penal del circuito en decisión del **19-octubre-2016**, al considerar que era dable declarar la nulidad de lo actuado en el proceso disciplinario a partir del momento en que no se le permitió al trabajador estar asistido por abogado durante sus descargos [**Pág. 52-56, archivo 5**]

De otro lado, es de citar, que durante la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, la parte demandante por su inasistencia fue objeto de las siguientes sanciones procesales, siendo ellos:

- Contestación al hecho 4to: Se tuvo por cierto que el demandante hizo uso del derecho de contradicción y de los recursos que por ley tenía posible interponer.
- Contestación al hecho 5to: Se tuvo por cierto que con posterioridad al proceso disciplinario al tenerse conocimiento de que el demandante manipuló la declaración de los testigos presentados por él dentro de un proceso disciplinario, se dio inicio a un nuevo disciplinario.
- Contestación al hecho 6to: Se tuvo por cierto que el accionante presentó una queja en contra del Ingeniero Mauricio Reyes el 19-julio-2016; con ocasión de la queja se citó para el 29-julio-2016 por parte del Comité de Convivencia Laboral para ampliar caso, momento para el cual se realizó la diligencia, se escuchó al demandante en la ampliación del caso y se le indicó que la queja presentada era con el objeto de ser escuchado, explicándosele que los requerimientos del empleador relacionados con el rendimiento, calidad del trabajo y cumplimiento de obligaciones del trabajador no constituyen acoso laboral; se citó al Ingeniero para aclarar el caso y escuchadas las explicaciones dadas por Germán Augusto Ramírez Rodríguez, se dispuso nueva fecha para hablar con el accionante y dar las recomendaciones del caso.
- Contestación al hecho 7: Se tuvo por cierto que dentro del proceso disciplinario, la continuación de la diligencia de descargos fue el 30-septiembre-2016 y arrojó como decisión la terminación de contrato de trabajo con justa causa, sin embargo, dicha decisión no se encontraba en firme por ser imperioso dar trámite al conducto regular contenido en el reglamento interno de trabajo, otorgando la empresa el término de 5 días para que el trabajador pudiera interponer recurso de apelación ante el comité obrero-empedor.
- Contestación al hecho 8: Se tuvo por cierto que la representación del trabajador se ejerció por medio del sindicato del trabajador, siendo asistido por sus representantes durante todo el trámite disciplinario; el actor manifestó que quería ser asistido por abogado, pero ésta no hizo presente y aquel rindió los descargos sin que se le vulnerara el derecho de defensa.
- Contestación al hecho 9: Se tuvo por cierto que no obra dentro del expediente laboral del demandante copia alguna del recurso que aseguró haber interpuesto; que decidió voluntariamente negociar su retiro de la empresa; que el documento arrojado con la demanda como recurso de apelación del 7-octubre-2016 no tiene constancia de recibido por parte de ningún funcionario de la empresa ni de ningún representante del comité obrero-empedor.
- Contestación al hecho 10: Se tuvo por cierto que fue el propio trabajador quien buscó por su propia iniciativa al Dr. Andrés Felipe García, sin que se le hubiese enviado comunicación relacionada con la terminación del contrato de trabajo, quien le indicó que

debía entrevistarse para hablar de su voluntad de retiro con el subgerente administrativo de la empresa.

- Contestación al hecho 11: Se tuvo por cierto que el actor realizó un proceso voluntario de negociación de su retiro con el Dr. Blandón – Sub Gerente Administrativo –, consistente en negociar su renuncia voluntaria mediante el reconocimiento de la suma de 30 millones de pesos, materializado en un contrato de transacción suscrito voluntariamente por las partes, siendo reconocida su firma y contenido por el actor ante notario 5to de Pereira; que la fecha de la renuncia fue el 7-10-2016, decisión que fue realizada voluntariamente por el demandante y ratificada ante notario.
- Contestación al hecho 12: Se tuvo por cierto que el contrato de transacción que asegura el demandante haber suscrito, lo hizo de manera libre, consciente y voluntaria, autenticado y ratificado su contenido ante funcionario público Notario 5to. Del círculo de Pereira donde se presentó voluntariamente el demandante;
- Contestación al hecho 13: Se tuvo por cierto que la empresa nunca ejerció presión alguna durante el proceso disciplinario que le fue adelantado al accionante, ni en la renuncia presentada por éste, siendo este un acto propio de la voluntad, libre de cualquier vicio y no amañado, como lo pretende hacer ver el accionante;
- Se tuvieron como ciertos los medios exceptivos **inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido** en el sentido a que el accionante no tiene derecho a reclamar porque el contrato terminó por renuncia presentada y por el contrato de transacción, por lo que no hay lugar a solicitar el reintegro por haber mediado la voluntad del actor.

Al margen de lo anterior, frente al documento que obra a folio 58, archivo 5, consistente en el documento fechado del **7-octubre-2016** arrimado por la parte actora, en el cual presenta recurso de apelación contra la decisión de dar por terminada la relación laboral con justa causa, dicho documento fue desconocido por la contraparte al carecer de constancia de haber sido recibido por su destinatario (Págs. 59-60, archivo 5), circunstancia que impide otorgarle valor probatorio además, frente a dicho aspecto también obra confesión ficta o presunta.

De otro lado, en cuanto a los medios probatorios arrimados, se escucharon los testimonios de **Daniel Felipe García López, Luz María Uribe Duque y Liliana Rincón Duque**, el primero de ellos, ex - empleado del Ingenio Risaralda como jefe de relaciones laborales y las otras dos deponentes, trabajadoras de la empresa demandada e integrantes del comité convivencia.

Durante la intervención del Sr. **Daniel Felipe García López**, en síntesis, relató:

Que el actor era supervisor de calderas en el Ingenio Risaralda; que al demandante y a sus subalternos se les inició proceso disciplinario por el daño de un motor de bagazo; que el actor fue sancionado dentro de dicho trámite con suspensión; que el señor Mauricio Chalarca, sub alterno del demandante, luego se acercó a la oficina que manejaba el deponente manifestando que la versión que había hecho dentro del disciplinario no era verídica porque se le exigió un acuerdo previo con el demandante para evitar ser afectados, específicamente para que no se evidenciara que el demandante como supervisor desobedeció una orden del director de cogeneración en el sentido de no mover al mecánico de turno que era Cristian Mauricio Chalarca; que éste – Mauricio - realizó un escrito informando al gerente Administrativo dicho aspecto y por ello, se le inició al actor otro proceso disciplinario por la influencia que ejerció sobre sus subalternos durante los testimonios del primer proceso.

Rememora que en el segundo disciplinario el demandante asistió a sus descargos en compañía de dos miembros del sindicato; que solicitó la presencia de abogado siendo negado por el deponente porque ello no estaba contemplado en el reglamento interno de la compañía., frente a lo cual el trabajador no presentó resistencia y tampoco los miembros del sindicato; luego interpuso tutela y en segunda instancia la ganó. No obstante, antes del fallo de segunda instancia, al demandante se le notificó la decisión de terminar con justa causa el contrato de trabajo con la posibilidad de recurrir dicha decisión. Y, posterior a ello, el actor se acercó a su oficina manifestándole que *“si sería mejor para él que arreglara con la empresa”*, manifestándole el deponente que si tenía esa intención que la hablara con el gerente financiero porque él (deponente) no contaba con esa autoridad para disponer de los dineros de la compañía y hacer arreglos; que luego el actor habló con el subgerente y luego presentó renuncia, asegurando que nunca existió influencia o direccionamiento para que renunciara. Que el demandante nunca presentó apelación, y frente al documento arrimado con la demanda la cual se le puso de presente, lo desconoció al no contar con ningún tipo de recibido por parte de la oficina que lideraba para entonces y cita que al renunciar incluso el proceso disciplinario dejó de tener efectos. Explica que la renuncia fue aceptada porque el proceso disciplinario no estaba en firme; que tuvo oportunidad de presentar recursos frente a la decisión de primera instancia y no lo hizo, por lo tanto, que optó por lo otro.

Asegura que al momento en que se falló la tutela en segunda instancia, el demandante ya había renunciado y por tanto el disciplinario había perdido objeto. Frente al contrato de transacción, refirió que dicho documento si bien él lo elaboró (testigo), se lo entregó al demandante para que lo autenticara por tanto lo conoció y pudo sacarle copia porque estuvo en su poder al haberlo tramitado ante el notario, sin recordar si lo solicitó luego o no. En cuanto a la razón por la que la renuncia fue del 7 de octubre en tanto que la transacción data del 18 de octubre; dijo que era probable que al momento de la renuncia existiera un acuerdo de por medio, pero que tal aspecto lo desconocía.

Por su parte, **Luz María Uribe Duque**, relató que:

En el 2016 era miembro del comité de convivencia laboral de la empresa conociendo el caso presentado por el demandante a dicho comité; que las personas involucradas (demandante – jefe) fueron escuchadas; que dieron unas recomendaciones y luego supo que el demandante se había retirado; que el asunto era porque alegaba irregularidades en el trámite disciplinario y lo otro, porque tenía continuos llamados de atención del jefe inmediato que era el Ing. Mauricio Reyes; que se dio el trámite normal y al analizar el asunto, citaron al actor, dieron recomendaciones relativas a la comunicación y le hicieron claridad que la labor del Comité era mediar y no era una instancia frente al disciplinario, por lo que se cerró el caso; que desconoce las razones de la desvinculación y de cuándo ocurrió.

Y, **Liliana Rincón Duque**, en similar sentido que la anterior, refirió que,

Sabía que el demandante tuvo inconvenientes en su labor de supervisor de calderas – *cargo que ella ocupó en otro momento* -; que como secretaria del comité de convivencia dijo que ella misma le entregó el formato para citación a dicho órgano; que el demandante fue escuchado frente a los inconvenientes que tenía frente a lo que le sucedió en Calderas; que se escuchó al ingeniero Reyes – *jefe del actor* -; que el trámite concluyó que no se observaba acoso laboral y por tanto se entregaron recomendaciones y capacitaciones para mejor convivencia, especialmente en comunicación; que frente a ello el demandante manifestó estar de acuerdo indicando que todo era *“calenturas del momento”* por el stress y hasta ahí llegó la labor del Comité y, posteriormente supo que había renunciado, desconociendo lo demás.

Pues bien, como se puede notar, de las pruebas documentales y testimoniales no se advierte aspecto alguno que, por un lado, desmerite las presunciones que recayeron en el demandante y, por el otro, de los testimonios lo que se desprende es que ninguna presión se ejerció en la decisión del trabajador en presentar la carta de renuncia. Además, a pesar de que en dicho documento nada se dice de las razones de esta, ni siquiera se advierte que hubiere sido con ocasión al acuerdo de transacción que

pactó con el Ingenio Risaralda, situación frente a la cual, huelga indicar que, con la testimonial, la contestación a la demanda y las confesiones fictas o presuntas, esa transacción se dio justamente como parte del acuerdo de terminación del contrato de trabajo.

Ahora, de cara a los argumentos de la alzada, en lo que respecta al reclamo de la parte actora en lo atinente al desistimiento que hizo la demandada Ingenio Risaralda frente al interrogatorio al demandante, no le asiste la razón al recurrente al dar a entender que esa decisión limitó su derecho de defensa al no “*darle oportunidad al demandante de controvertir los argumentos de las confesiones fictas o presuntas que sobre él recayó*”, habida cuenta que, en primer lugar, el objetivo del interrogatorio a la contraparte procesal es justamente producir la confesión y, de otra parte, su finalidad es beneficiar a quien solicitó dicho medio de prueba y, tampoco hay que perder de vista que la parte que solicita el interrogatorio puede desistir de él siempre que no se hubiere practicado, situación que corresponde al caso y ninguna equivocación frente a ello incurrió la A-quo.

Ahora, es de memorar que el contrato de trabajo puede ser terminado en cualquier momento por mutuo acuerdo, pues ello corresponde a una causa legal siempre que exista consentimiento. Ello se indica porque si bien en el presente asunto se presentó una renuncia por el trabajador, conforme a la contestación y al testimonio de Andrés Felipe García, esa situación no se puede desligar de la transacción pactada entre las partes, acto que, además, impera que exista mutuo consentimiento entre las partes de pactar la terminación del contrato de trabajo, sin importar qué haya motivado la decisión o de quién haya sido la iniciativa, pues en ella está implícita la renuncia voluntaria por el trabajador al ser necesaria la expresión de su voluntad para que se concrete dicho pacto, en otras palabras, la renuncia voluntaria en este caso, se apareja con la terminación por mutuo acuerdo y, por ello mismo, el análisis respecto al vicio en el consentimiento que se alega no solo se circunscribe al acto de renuncia sino a la transacción que la contempló.

Aquí, es de citar lo indicado en sentencia SL 10507-2014, así:

«[...] tampoco se puede entender que el verdadero motivo de terminación del contrato, en este caso, fue la intención del empleador de terminar la relación laboral y no el mutuo acuerdo, como lo sostiene el recurrente, por cuanto, independientemente de la decisión ya tomada por el empleador de despedir al actor con base en una justa causa, bien podían las partes, en aras de solucionar la controversia, lograr una avenencia sobre los derechos dudosos del trabajador derivados del modo de terminación del contrato y arribar a la fórmula de consenso de que este terminó por mutuo acuerdo, pues el artículo 61 literal b) no exige más sino el mutuo acuerdo, sin importar de quién fue la iniciativa, eso sí bajo el supuesto indispensable de que las manifestaciones de voluntad estén exentas de vicios [...]» [reiterado SL5598-2018].

Y, en sentencia SL723-2019 se dijo:

«Como se advierte del mismo relato que de los hechos hace el demandante en el escrito inicial, una vez la demandada le informó de tal situación, él contó con la posibilidad de sopesar que le convenía más, máxime cuando la Cooperativa, como él mismo lo indicó, le puso de presente los motivos contenidos en la carta que tenía prevista para el despido, lo que claramente le permitía, de no resultar ciertos o valederos los hechos y argumentos allí esgrimidos, no acceder a la oferta, no consentir en su retiro

consensuado del cargo y permitir así que se formalizara la decisión unilateral de la Cooperativa mediante la entrega de la comunicación, que tal acto produjera plenos efectos e iniciar, contra la accionada, una reclamación y de ser el caso, acción judicial en procura de los derechos laborales que le pudiesen haber sido desconocidos, lo que de manera libre, y totalmente espontánea, no hizo.»

La Corte frente a la posibilidad de las partes de cambiar la decisión de despido por la de terminación de mutuo acuerdo, en la sentencia CSJ SL 4 de jul. de 2002, no. 18299. adoctrinó:

Al margen de todo lo dicho estima la Sala pertinente precisar por vía de doctrina que en la vida del derecho las manifestaciones de voluntad de los particulares en principio son revocables, a menos que la ley expresamente lo prohíba o que dadas las circunstancias concretas ello sea improcedente. Específicamente en el campo laboral los cambios de decisión de un trabajador o sus nuevas manifestaciones de voluntad son legalmente admisibles si son oportunos y si con ellos no se quebrantan los derechos mínimos, los irrenunciables y en general los que le discierne la legislación laboral. Es así como una vez presentada una renuncia puede el dimitente retractarse de ella si no le ha sido aceptada, con mayor razón si el contrato de trabajo se halla en plena vigencia.

De análoga manera, el despido del empleador no es por sí solo signo de coacción ni de ejercicio indebido de sus atribuciones que enerve la posibilidad de que el trabajador llegue a un avenimiento posterior con su patrono, ya bien para evitar un proceso ulterior o por cualquier circunstancia que lo favorezca o que consulte de modo plausible su fuero interno, siempre que la manifestación de voluntad del trabajador sea inequívoca, obedezca a su determinación libérrima, exenta de fuerza o de presiones.[...]"

Lo anterior no lleva a concluir de manera tajante que no puedan darse vicios en el consentimiento del trabajador en un caso determinado, solo que, para que estos se tengan por acreditados, no basta con que se demuestre la decisión previa del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sino que es menester que se acompañen otros elementos de juicio que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS lleven al juzgador, a partir de la sana crítica, a concluir que estos efectivamente se presentaron.

Ahora, en este asunto, no existe razón para arribar a la conclusión que la renuncia presentada por el trabajador fue aparente y por tanto producto del *engaño, coacción, fuerza o presión ejercida por el empleador a través de sus directivos*; pues el hecho de que el trabajador no hubiere conocido de antemano de la revocatoria del fallo de tutela de primera instancia y, a cambio de ello, hubiese conocido que su empleador daría por finiquitado el contrato laboral como producto de las conductas que le fueron calificadas como justa causa dentro del proceso disciplinario, el cual, a ese momento, no se encontraba en firme a espera de los recursos que el trabajador considerará presentar, ello no significaba que el empleador estuviese ejerciendo fuerza o coacción en el laborante para llevarlo a renunciar viciando su renuncia, contrario a ello, lo que denotan esas circunstancias es que el demandante producto de su reflexión frente a lo que podría convenirle, adoptó una decisión que por obvias razones debían producirse antes de materializarse el despido con justa causa, amén que solo haciéndolo en ese momento era la forma de impedir que la decisión del empleador produjera plenos efectos, lo que implica que el trabajador bien pudo esperar que ello se diese para esperar el fallo de tutela de segunda instancia y, de acuerdo a ello, acudir a la jurisdicción para que resolviera lo pertinente, por lo que, de cara el argumento de la alzada, no resulta ilógico

o extraño que hubiese sido el mismo día en que venció el término para adquirir eficacia la decisión del despido calificada como justa causa, advertida dentro del disciplinario, hubiese sido en la misma data de la renuncia y su aceptación, pues de lo contrario, generado el despido con justa causa ninguna indemnización se hubiese generado, además que a ese momento resultaba incierta la decisión de la tutela de segunda instancia - *pues se produjo después* -, circunstancia que el mismo recurrente al respecto afirma que “de haber conocido el resultado del fallo de tutela de segunda instancia, seguramente no hubiese renunciado”, momento que pudo esperar el demandante pero no lo hizo. [Ver sentencia SL3144-2021].

Con todo, los eventos cronológicos a los que hizo alusión el recurrente, en suma, no implican que se hubiese probado el vicio alegado, aunado a que la carga de la prueba en casos como éste estaba a cargo de la parte demandante y, por el contrario, con la actitud procesal que adoptó, conllevó a que se generaran las presunciones fictas o presuntas por la inasistencia a la audiencia de conciliación, aspecto que implicaba un mayor esfuerzo probatorio el cual no cumplió.

Lo discurrido conlleva a que se confirme la decisión de primera instancia, dado a que no se probó que el contrato de transacción y la renuncia que dio origen a la terminación del contrato de trabajo hubiese sido fruto de error, engaño, coacción, fuerza o presión ejercida sobre él por la convocada a juicio.

Finalmente, al no resultar avante el recurso, se impondrán costas a la parte recurrente en favor de la demandada.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 25-02-2020 del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante a favor del Ingenio Risaralda S.A.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

Ausencia Justificada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

**German Dario Goetz Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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: **57f9d24506e849db9812732c00df7b873890e8927130d231efbcd5f60be20082**

Documento generado en 25/07/2022 11:30:17 AM

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