

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FREDY ANDRES ORTIZ VILLEGAS
DEMANDADO:	INDUSTRIA COLOMBIANA DE LLANTAS S.A. – ICOLLANTAS S.A.
RADICACIÓN:	76001 31 05 013 2014 00750 01
JUZGADO DE ORIGEN:	TRECE LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	CONSULTA
MAGISTRADA PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 070

Santiago de Cali, () de julio de dos mil veintidós (2022)

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a conocer el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia 161 del 27 de julio de 2016, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 348

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare sin efecto la liquidación contenida en el documento oferta individual plan de retiro voluntario, que dio origen al acuerdo de transacción plan de

retiro voluntario y terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, y posteriormente al acta de conciliación y pago 4057-afvz -grcc celebrada entre el señor Freddy Andrés Ortiz Villegas y la industria colombina de llantas S.A.

Como consecuencia, se ordene a la demandada reajustar y pagar el saldo pendiente para cubrir la liquidación definitiva, con base en la oferta del 14 de febrero de 2014, en razón al principio de igualdad.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i) Laboró para ICOLLANTAS S.A. desde el 13 de octubre del año 2005 hasta el 28 de junio del año 2013, cuando solicitó ante un delegado del Ministerio de Trabajo, según propuesta presentada a los trabajadores el 12 de junio de 2013, la terminación de su contrato, devengando \$1.432.500 en el cargo de operario de planta.
- ii) El 11 de junio de 2013 recibió una comunicación del empleador informándole que al día siguiente debía asistir a una reunión de trabajo obligatoria; en la que le fueron presentados 3 documentos, uno en el que se le anunciaba el cierre definitivo de la empresa por resultados negativos que hacían inviable económicamente su funcionamiento, otro que era el plan de retiro voluntario por mutuo acuerdo que solo estaría vigente por ese día por lo que se planteaba la posibilidad de firmar acuerdo de transacción, y el tercero que mediante escrito de esa misma fecha se había solicitado al Ministerio del Trabajo autorización para el cierre parcial de la empresa y el despido colectivo para dar por terminados los contratos de trabajo de 451 trabajadores.
- iii) En la reunión del 12 de junio de 2013 se dejó a consideración de los trabajadores el plan de retiro voluntario por mutuo acuerdo, consistente en que las personas que se acogieran a él tendrían reconocimientos adicionales a la indemnización por despido injusto equivalente al 70% de la indemnización, y los que no se acogieran recibirían únicamente la indemnización por despido injusto.
- iv) El acuerdo de retiro voluntario tenía como fecha de vigencia el mismo día de la reunión, lo que no le permitió tomar una decisión acertada, dada la presión del empleador, no se hizo de manera libre y espontánea, dado que para recibir

el dinero del acuerdo fue obligado a firmar un acta de conciliación y pago ante el Ministerio de Trabajo el 8 de julio del año 2013.

- v) Se solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo para despido colectivo, centrandose su discusión en la propuesta realizada al segundo grupo de trabajadores el 14 de febrero de 2014, la que resultó superior a la ofrecida en el año 2013.
- vi) Le fue reconocida pensión de invalidez a partir del 25 de marzo de 2014, por trastorno afectivo bipolar y para la fecha de los hechos su salud empeoró por haberse quedado sin empleo por el cierre de la empresa.

PARTE DEMANDADA

Aceptó los extremos temporales de la relación laboral y el salario. Expresó que no existió irregularidad en la firma de acta de transacción y acuerdo de conciliación, aclarando que la relación finalizó por mutuo acuerdo entre las partes.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo, las de: *“Cosa juzgada, conciliación y transacción, carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, pago de lo no debido, prescripción y caducidad, compensación, buena fe e innominada.”*

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 161 del 27 de julio de 2016 ABSOLVIÓ a ICOLLANTAS S.A. y CONDENÓ en costas al demandante.

Consideró la *a quo* que:

- i) El acuerdo privado data del 28 de junio del año 2013, y el acuerdo final es del 8 de julio del año 2013, existiendo un tiempo considerable entre uno y otro para que quien estuviera como subordinado pudiera retomar el tema o cambiar de decisión. Además la transacción y conciliación se realizaron en diferentes días.

- ii) No hay vicio en el consentimiento. No existe prueba de una presión indebida, error o incumplimiento en lo ofertado frente a lo pagado, siendo válidas el acta de conciliación y transacción, además que sirven como soporte respecto a la terminación del contrato individual de trabajo.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Se examina en por consulta en favor de la parte demandante -artículo 69 CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007-.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, se presentaron alegatos de conclusión por parte del demandado.

2. CONSIDERACIONES

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si el contrato terminó por mutuo acuerdo entre las partes según consta en el acta de conciliación celebrada el 29 de agosto de 1997, o si dicha conciliación fue sólo "*en apariencia*" por estar viciada de nulidad, en tanto que el consentimiento de la demandante no fue espontáneo y libre, habiendo sido la conciliación "*sugerida, provocada, inducida y constreñida*" como se afirma en la demanda.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia apelada **confirmará**, por las siguientes razones:

No existe controversia entre las partes acerca de la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, el cargo de operario de planta, desempeñado por la demandante, ni en cuanto al salario devengado al momento de la terminación del contrato.

La conciliación y los vicios del consentimiento

Conforme al artículo 53 de la Carta Política, uno de los principios fundamentales en materia del trabajo es la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, así como las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, al tiempo que los artículos 14 y 15 del CST contemplan que las disposiciones legales reguladoras del trabajo son de orden público y los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo las excepciones legales, siendo válida la transacción en materia laboral cuando ella versa sobre derechos inciertos y discutibles.

El artículo 61, numeral 1º, literal b) del CST, estipula que el contrato de trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, y el artículo 19 del CPTSS prevé que la conciliación puede intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda, surtida la cual, produce efectos de cosa juzgada al tenor de lo contemplado en los artículos 78 del CPTSS y 54 del Decreto 1818 de 1998, mediante el cual se expidió el estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

La conciliación se concibe como un mecanismo alternativo de solución de conflictos que pone fin a las diferencias existentes entre las partes, en virtud del cual, debidamente celebrado el acuerdo con la intervención de un funcionario competente y tratándose de derechos inciertos y discutibles, hace tránsito a cosa juzgada con todas las consecuencias que se derivan de la ley.

Ha sido reiterada la jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al manifestar que los efectos de cosa juzgada de la conciliación solamente se producen cuando el acuerdo de voluntades no está afectado por un vicio del consentimiento que lo invalide, pues *“al no demostrarse vicio del consentimiento en la celebración de la conciliación, es obvio que dada su*

*validez, hace tránsito a cosa juzgada*¹ y debido a la seriedad y responsabilidad con la que debe llevarse a cabo una conciliación, es por lo que si una de las partes celebrantes del acuerdo impugna judicialmente su validez, sin que se presente el menor asomo de vicio alguno, resulta forzoso considerar, en principio, como temerario o de mala fe su proceder, con las consecuencias que de allí se derivan.²

También ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que antes de celebrar una conciliación, debe la parte que la intenta, revisar muy bien su contenido y alcances, pues se trata de un acto serio y solemne que una vez aprobado por la autoridad competente produce efectos de cosa juzgada, que en principio impide su revisión judicial ulterior.³

El artículo 1508 del Código Civil prevé que los vicios de que puede adolecer el consentimiento pueden provenir de *“error, fuerza o dolo”*, en el entendido que el *“error sobre un punto de derecho”* no lo afecta (artículo 1509 CC), y el *“error de hecho”* sólo lo vicia cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra, o cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato, es diversa de lo que se cree, salvo cuando aquella es el principal motivo para contratar y es conocido por la otra parte (artículo 1510 CC), o cuando el error recae en cuanto a la persona con quien se contrata si dicha persona es la causa principal del contrato (artículo 1512 CC).

Se predica la *“fuerza”* como vicio del consentimiento sólo cuando *“es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición”*, v. gr. *“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”*, sin que el simple temor reverencial, esto es, el simple temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, se entienda suficiente para viciar el consentimiento (artículo 1513 CC).

En cuanto al *“dolo”*, se entiende que sólo vicia el consentimiento cuando proviniendo de una de las partes, aparece claramente que sin él no se hubiera contratado, el

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 14 de agosto de 2007, Rad. 30152, proceso de Nasly Patricia Salgado Sánchez contra Banco Central Hipotecario en Liquidación, M.P. Dr. Camilo Tarquino Gallego.

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 08 de noviembre de 1995, Rad. 7793, M.P. Dr. Rafael Méndez Arango.

³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 08 de junio de 2004, Rad. 22999, M.P. Dr. Eduardo López Villegas.

que debe probarse en todos los casos, salvo las presunciones que establece la ley (artículos 1515 y 1516 CC).

Veamos pues, si se demostró el constreñimiento del que dice haber sido víctima el actor, como para predicar un vicio de nulidad que deje sin efecto el acuerdo de transacción y posterior acta de conciliación.

Conciliación celebrada entre las partes

A folios 98 a 101 reposa el contrato de trabajo que rigió la relación laboral entre demandante y demandada, que inició el 13 de octubre de 2005 y tuvo vigencia hasta el 28 de junio de 2013, lo que no es controvertido y se corrobora con las certificaciones expedidas por la accionada (f. 12); contrato terminado por mutuo acuerdo entre las partes tal como aparece consignado en el acta de conciliación celebrada el 8 de julio de 2013 (fls.15 a 19), frente a la cual se predica nulidad por vicios en el consentimiento, al haber sido presionado para su suscripción, al igual que el acuerdo transaccional firmado entre las partes con antelación el 12 de junio de 2013, ambos, en los que el actor se acogió al plan voluntario de retiro presentado por la accionada.

El acta de conciliación No. 4057 del 8 de julio de 2013 suscrita por las partes y celebrada en presencia de una inspectora de la División del Grupo Resolución de Conflictos - Conciliación del Ministerio del Trabajo que impartió su aprobación (fls.15 a 19), señala:

“... El suscrito inspector explica a las partes de manera clara y detallada el objeto, características, efectos y consecuencias jurídicas del acuerdo que se va a firmar y las partes manifiestan PRIMERO. EL EXTRABAJADOR se vinculó laboralmente al servicio del EX EMPLEADOR, el 13 de octubre de 2005 y permaneció al servicio exclusivo de esta sociedad hasta el 28 de junio de 2013, fecha en la que el EX TRABAJADOR finaliza su servicio para el EX EMPLEADOR después de haber acordado mutuamente, de forma voluntaria, sin constreñimiento alguno ni presiones de ninguna naturaleza, la terminación del contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo por acogimiento al plan de retiro voluntario ofrecido por mi EX EMPLEADOR. En consecuencia, el contrato de trabajo entre el EX EMPLEADOR y EL EX TRABAJADOR ha concluido por mutuo acuerdo de las partes, sin lugar a indemnización alguna, de conformidad con lo autorizado en el artículo 5° numeral

1º, literal b) de la Ley 50 de 1990; y artículo 19 del Código Procesal del Trabajo.
(...)”

Se pactó un valor a pagar en la suma neta de \$40.280.307, junto con un beneficio de condonación de deudas con la compañía de \$8.000.000 (fl.17). También se hizo entrega de \$2.000.000 por concepto de “BENEFICIO FIRMA - PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO (fl.14).

En la declaración rendida por la señora Ana Lucía Gómez Villafaña representante legal de la empresa demandada, señaló:

“(...) PREGUNTADO: cuéntenos, háganos un relato de la terminación, perdón de los planes voluntarios de retiro ofrecidos por la empresa Icollantas, en especial 2 planes, el plan que informa el señor Fredy que se le ofreció él y con el cual terminó su vinculación, y el plan frente al cual él propone un derecho de igualdad que dice le fue ofrecido a otros trabajadores el 14 de febrero del año 2014, a si decir, con una oferta económica superior a la ofrecida a él. CONTESTADO: El 12 de junio del 2013, se presentó un plan de retiro voluntario en igualdad de condiciones a todos los trabajadores de la empresa, y se solicitó una autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Ese plan voluntario que la persona podía o no acogerse tenía un valor alrededor del 70% por encima de lo que una persona con una indemnización legal pudiera tener, era un valor que pudiera solventar o acompañar el proceso de retiro, era un plan bastante generoso en su momento y muchas personas se acogieron a ese plan de retiro voluntario. No recuerdo exactamente cuantas personas, las personas lo hicieron de manera personal, sin ninguna presión y simplemente decidieron que era una buena oportunidad económicamente hablando, por lo que se hacía la firma de un acta de transacción y posteriormente una conciliación ante el Ministerio del Trabajo o ante un Juzgado, y las personas terminaban su contrato laboral. Posteriormente hubo personas que después del 12 de junio se fueron acogiendo al plan de retiro voluntario y en su momento esos planes eran mirados de forma individual acorde con las condiciones de las personas, qué edad tenían o qué situación médica pudieran llegar a tener y eso fue lo que se tuvo en cuenta en algunos casos que eran los que eran trabajadores activos en febrero de 2014. PREGUNTADO: En qué consistía el segundo plan, el que se le ofrece al demandante en el año 2013, 11 de junio de 2013 según decir demandante, y manifiesta que el 14 de febrero del año 2014 hay otra oferta a otros trabajadores, esa en qué difería, ya usted nos dijo que la primera tenía una oferta

del 70%... pero en qué difería de la primera y a quienes se le ofreció?

CONTESTADO: Se le ofreció a las personas que eran actualmente trabajadoras que ya no estaban en calidad de extrabajadores, no tengo la información exacta de cómo estaba constituido el plan de febrero de 2014, para describirle exactamente como el del 2013 que lo conozco bien, igual se tenía las condiciones básicas similares a 2013 – 2014, pero no aplicaba para las personas que ya eran extrabajadores porque había terminado su vínculo laboral con la empresa.

PREGUNTADO: ¿Tiene usted alguna otra cosa que quiera agregar?

CONTESTADO: Que es importante que cada persona fue de forma voluntaria, conoció el plan de retiro en su momento y decidió acogerse o no, igual iban también ante una entidad como el Ministerio o un Juzgado donde también se les respetaban sus garantías a la persona y que no se estuviera vulnerando nada.”

Nótese pues, de acuerdo con esta declaración, junto con la documental que milita en el plenario, que el planteamiento de un plan de retiro voluntario fue presentado por la empresa a los trabajadores desde el 12 de junio de 2013, y con posterioridad fue firmada una conciliación entre las partes en forma libre y espontánea, teniendo el demandante un lapso de tiempo suficiente para realizar las consultas necesarias y variar su decisión si era el caso y no consentir la firma de la conciliación posterior; además, la inconformidad no estriba propiamente en el mutuo acuerdo para la terminación del contrato de trabajo ni en que éste estuviera viciado por error, fuerza o dolo, sino en el valor que le reconocieron como “*plan de retiro voluntario*” presentado por la demandada y acogido por el actor, esto al comparar la propuesta presentada con la que en febrero del año 2014 le fuera presentada a otros empleados de la accionada, lo que se corrobora en los mismo hechos, pretensiones y fundamentos de derecho de la demanda (fls.2 a 10 cuaderno principal), que se centra en realizar el comparativo entre ambas propuestas alegando un derecho a la igualdad, aunque el actor ya no gozara de las mismas condiciones que los empleados a quienes se les presentó plan de retiro voluntario en el año 2014 (f. 156), además que aporta liquidación de un empleado que se acogió al plan de retiro voluntario presentado por Icollantas S.A. en el año 2014 por un monto mayor al reconocido en el año 2013, donde se observa que dicho trabajador tenía más antigüedad al interior de la empresa accionada (fl.34)

En efecto, señala la interrogada que aunque no conocía o recordaba claramente el plan de retiro voluntario del año 2014, sí conoció el presentado a los empleados en el año 2013, el que a su parecer era bastante generoso, pero que los empleados

tenía la facultad de rechazar, y según lo visto si no lo hacían al firmar el acuerdo de transacción sí tuvieron la oportunidad de cambiar de opinión mientras se desarrollaban formalidades posteriores como lo fue la conciliación avalada por el Ministerio de Trabajo a través de inspectora del trabajo.

En estas condiciones, resulta claro para la Sala que la conciliación celebrada para la terminación del contrato de trabajo no fue sugerida, provocada, inducida y/o constreñida, o no se probó que así haya ocurrido, pues la probabilidad de un arreglo conciliatorio provino semanas después de que el actor se acogiera al plan de retiro voluntario firmando acta de transacción (fls. 20 a 21 cuaderno principal), concretándose por mutuo acuerdo entre las partes, sin que se halle demostrado vicio del consentimiento alguno, en tanto que las presiones que dice haber recibido no fueron probadas de manera documental o testimonial, pues como se advierte en el plenario no asistió a las audiencias programadas por el a quo a pesar de que incluso solicitó en una de ellas su aplazamiento; al contrario, el demandante tuvo tiempo de consultar con otras personas, según el lapso transcurrido entre la firma de una y otra, y las situaciones de salud que prueba se presentaron, no son suficientes para inferir que hubo dolo, error o fuerza prodigadas por el empleador o sus representantes, por lo que se mantienen incólumes las consecuencias y efectos legales de dicha conciliación (presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada).

A lo antedicho se agrega que respecto a la igualdad que solicita el demandante sea aplicada, teniendo en cuenta el plan de retiro voluntario presentado en el año 2014 por la empresa accionada a ciertos empleados, salta a la vista que la oferta presentada al señor Ortiz Villegas es del 12 de junio de 2013 y aquella respecto a la cual pretende la nulidad es del 14 de febrero de 2014, por lo que la oferta al demandante se realizó cuando se encontraba vigente su vínculo contractual con la demandada, y para el 14 de febrero de 2014 el actor ya no contaba con la calidad de empleado de Icollantas S.A., entonces no había homogeneidad en la calidad del ofertado, por lo que no podía pedir parámetros de igualdad en circunstancias diferentes además -se insiste- del tiempo que transcurrió entre la existencia de una oferta y la otra.

Las consideraciones que anteceden son suficientes para confirmar la decisión de primera instancia. No se causan costas en esta instancia por la consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia 161 del 27 de julio de 2016 proferida por el **JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**.

TERCERO.- SIN COSTAS en esta instancia por la consulta.

CUARTO.-NOTIFÍQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-006-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

Mary Elena Solarte Melo

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 006 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: 632af99655161c4e72eb31a1d08d166fb7c01d43ecb1de232d2f4e0181423cd7

Documento generado en 28/09/2022 09:11:39 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>