



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA PRIMERA LABORAL  
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO  
MAGISTRADA PONENTE**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **GUSTAVO GRAJALES BENITEZ Y OTROS** contra **MONDELEZ COLOMBIA S.A.S.**

**EXP.** 76001-31-05-015-2019-00132-01

Santiago de Cali, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Primera de Decisión Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** y **YULI MÁBEL SÁNCHEZ QUINTERO**, como Magistrada Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante, en contra de la sentencia del 16 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a proferir la siguiente:

## SENTENCIA n.º 282

### I. ANTECEDENTES

Solicitaron los demandantes, se declare la nulidad o ilegalidad de las cartas de renunciaciones, cartas de aceptación y actas de conciliación por ellos firmadas, toda vez que consideran que en la celebración de dichos actos existieron vicios en el consentimiento.

Igualmente, pidieron ser reintegrados a un cargo igual o superior al que desempeñaban, esto con las consecuencias jurídicas que ello conlleva, tales como: el pago de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, indemnización por no consignación de las cesantías, pago de aportes a la seguridad social y la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del CST.

Así mismo, deprecaron el pago de una compensación o complemento de la indemnización como trabajadores no sindicalizados, los intereses de mora sobre las sumas reconocidas, la indexación y las costas que emerjan del proceso (*f. 42 y 43 Archivo 01 ED*).

Como sustentos de sus pretensiones, expusieron que suscribieron contratos de trabajo a término indefinido con la sociedad Mondelez Colombia S.A.S., que estuvieron vinculados con la accionada por aproximadamente 10 años y que la empresa en el año 2015 convocó una reunión sin previo aviso, con carácter obligatorio en la que les ofreció un acuerdo conciliatorio que puso punto final al vínculo laboral que mantuvieron por tantos años (*f. 32 a 46 Archivo 01 ED*).

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

**MONDELEZ COLOMBIA S.A.S.**, se opuso a todas las pretensiones, alegó que no es cierto que la compañía haya ejercido actos de engaños o coacción que afectaran el consentimiento de los demandantes, en tanto que fueron los mismos trabajadores quienes de manera consciente, libre, autónoma y voluntaria aceptaron el plan de retiro y decidieron firmar el acuerdo conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo.

Resaltó que los extrabajadores tuvieron la oportunidad de preguntar respecto del plan de retiro voluntario que se les estaba ofreciendo, y que todas sus dudas fueron resueltas. Finalmente, precisó que a todos los trabajadores que se acogieron al plan de retiro voluntario se les respetaron los derechos laborales, al punto que la indemnización que recibieron fue superior a la que les hubiese correspondido por concepto de indemnización por despido injusto (f. 29 a 58 Archivo 03 ED).

## III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia n.º. 128 del 16 de julio de 2021, declaró probada la totalidad de las excepciones propuestas por la accionada y, en consecuencia, la absolvió de todas las pretensiones incoadas en la demanda.

El *A quo*, planteó como problema jurídico determinar si el acto de terminación del contrato y los acuerdos firmados estaban viciados de nulidad por vicios en el consentimiento.

Por lo anterior, basó su decisión en que la reiterada y pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación laboral de la CSJ ha decantado

que los empleadores pueden impulsar la finalización de un contrato laboral con el ofrecimiento de un acuerdo y que ello no significa *per se*, que se obligue al trabajador, toda vez que la decisión de acogerse o no al plan es libre y voluntaria del empleado.

En esa misma senda, advirtió que para verificar los vicios del consentimiento que se alegan en la demanda hay que recurrir a lo preceptuado en el Código Civil, puesto que los vicios del consentimiento deben estar plenamente probados; sobre este tópico adujo que con las pruebas recepcionadas en sede judicial no era posible comprobar la existencia de estos vicios, dado que solo se escucharon declaraciones de trabajadores que directa o indirectamente tenían un interés en las resultas del proceso, habida cuenta que ellos también tienen demandada a la sociedad Mondelez Colombia SAS por los mismos hechos.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada judicial de la parte actora, inconforme con la sentencia recurrió la decisión alegando que el *A quo*, aunque tuvo en cuenta los documentos aportados no valoró las circunstancias que rodearon los hechos, por cuanto las actas y las cartas de renuncia se firmaron bajo la amenaza de perder posibles beneficios, además de que la suscripción del acuerdo de conciliación ante el Ministerio de Trabajo fue simplemente para cumplir con un requisito, porque esos acuerdos fueron elaborados por la empresa sin la intervención de los trabajadores.

Arguyó que no hubo ningún tipo de negociación, que sus prohijados celebraron el acuerdo sin consultar con una persona idónea sobre las consecuencias de la propuesta, que la decisión de cerrar la planta fue sorpresiva al igual que el acuerdo, actuar con el

que se vulneraron los derechos de la parte más débil de la relación laboral.

Adicional a ello, informó que la presión que ejerció Mondelez Colombia sobre sus trabajadores fue psicológica, en tanto que los indujo a firmar bajo la creencia que podían perder el beneficio del bono de retiro voluntario si no se adherían al acuerdo rápidamente, ejerciendo así una posición dominante frente a los trabajadores. Al mismo tiempo, indicó que la inconformidad de sus patrocinados no radica en la cuantía que recibieron, empero si en los medios ilegales de los que se valió la empresa para la obtención de la firma.

Finalmente, puso de presente que debe revisarse si es legal terminar un contrato de trabajo con la firma de una carta de renuncia y un acuerdo conciliatorio de manera simultánea (*audiencia, Mins 16:20 a 19:37 Archivo 11 ED*).

## **V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto n° 327 del 5 de septiembre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado el apoderado de Mondelez Colombia S.A.S. el día 13 del mismo mes y año, como se advierte en el 04 y 05 del expediente digital, los cuales son considerados en el contexto de este proveído.

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

## **V. CONSIDERACIONES**

Atendiendo lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de

segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

El problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en verificar las condiciones en que terminó el contrato de trabajo de los demandantes, a efectos de determinar si sus renunciaciones y las actas de conciliación son nulas o ilegales por haber existido vicios del consentimiento.

En caso positivo, deberá estudiarse si es procedente reintegrar al extremo activo de la litis a los cargos que venían desempeñando y, como consecuencia de ello, condenar a la accionada al pago de salarios, prestaciones sociales, indemnización por la no consignación de las cesantías, aportes a la seguridad social y sanción moratoria.

Emerge del problema jurídico planteado que no son materia de debate los siguientes supuestos facticos: **i)** *que los señores Eisenhower Martínez Largo, Newfar Andrés Argote Jara, William Alberto Betancurt Giraldo, Gustavo Grajales Benítez, Estrellita Urrego Córdoba, Ancizar Vergara Torres, Jhonnathan Serna López, Gabriel Jair Pechene Durango, Víctor Alexis Bocanegra Dosman y Gustavo Adolfo Paz Beltrán, suscribieron contratos de trabajo a término indefinido con la empresa Mondelez Colombia S.A.S. (f. 47, 58, 69, 80, 91, 101, 112, 122, 133 y 144 Archivo 01 ED), ii)* *que el 19 de mayo de 2015, los accionantes y la empresa demandada celebraron acuerdos conciliatorios ante el Ministerio de Trabajo, en donde declararon que la empresa se encontraba a paz y salvo por cualquier acreencia laboral generada con ocasión del contrato de trabajo y a su vez se les reconoció una compensación monetaria (f. 48-57, 59-67, 70-79, 80-89, 92-99,*

102-110, 113-120, 150-160, 162-170 Y 145 -152 Archivo 01 ED), **iii)** que el 04 de marzo de 2016, los aquí demandantes le solicitaron a Mondelez Colombia SAS la realización de una nivelación indemnizatoria en la que se liquidaran los conceptos acordados, conforme lo establece la tabla de trabajadores sindicalizados; petición que fue resuelta desfavorablemente por la accionada, tras argumentar que no existían razones de hecho ni de derecho para acceder a las pretensiones reclamadas (f. 170 a 179 Archivo 01 ED).

Delimitada la contienda en los términos expuestos, y al estar por fuera del debate probatorio el hecho relativo a la vinculación laboral de los demandantes, la controversia se restringe a la declaratoria de nulidad o ilegalidad de las actas de conciliación y las cartas de renuncia, pues insiste el apelante activo que las circunstancias que rodearon la celebración de estos actos jurídicos fue ilegal, debido a que la empresa accionada se aprovechó de su posición dominante para presionar y engañar a los trabajadores.

Ahora bien, no desconocen los accionantes que la relación laboral sostenida con Mondelez Colombia S.A.S. culminó al presentar sus cartas de renunciaciones efectivas a partir del 19 de mayo de 2015; sin embargo, argumentaron que esta decisión fue producto de la presión indebida que ejercieron los funcionarios de la empresa, hechos en los que cimentaron sus pretensiones tendientes a que se deje sin efectos la terminación del contrato.

Valga recordar que la renuncia del trabajador es uno de los modos aceptados para dar por finalizada la relación laboral, siempre que este acto provenga de una manifestación espontánea de la voluntad para terminar el vínculo, entendiéndose que para su consecución no puede estar precedida de coacción o inducción por parte del patrono, pues de lo contrario tendría como consecuencia su

ineficacia jurídica. En esos términos lo fijó la Corte Constitucional en Sentencia T-381-2006 en la que dijo:

*la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.*

Al respecto, la Jurisprudencia Especializada Laboral ha considerado en el extenso de sus pronunciamientos, que la renuncia constreñida o inducida es aquella aparentemente devenida de la decisión libre y voluntaria del trabajador, pero que en la práctica estuvo realmente viciado su conocimiento. En este supuesto, ha decantado el Alto Tribunal, no se requiere que el empleado exponga los motivos que los llevan a renunciar, empero, si exige para quien lo alega, acreditar que su determinación adoleció de vicio derivado de la conducta del contratante. Así lo recabó en Sentencia SL4377-2020, decisión en la que recordó lo señalado en Sentencia SL1352-2020:

«...los conceptos “renuncia inducida o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador... (Subrayado fuera del texto original).

En punto de tales vicios, esa Alta Corte precisó en Sentencia SL572-2018 que: «...Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que 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 (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015) (...)” (Subrayado de la Sala).

Puestas de ese modo las cosas, al escudriñar el material probatorio arrimado al proceso, para la Sala no hay reparo en torno

a la decisión asumida en primera instancia frente a este tópico, como quiera que, por un lado, la prueba documental no muestra nada distinto a la voluntad exteriorizada por parte de los señores Eisenhower Martínez Largo, Newfar Andrés Argote Jara, William Alberto Betancurt Giraldo, Gustavo Grajales Benítez, Estrellita Urrego Córdoba, Ancizar Vergara Torres, Jhonnathan Serna López, Gabriel Jair Pechene Durango, Víctor Alexis Bocanegra Dosman y Gustavo Adolfo Paz Beltrán en las cartas de renuncia presentada ante Mondelez Colombia S.A.S., manifestando su decisión voluntaria de dimitir a partir del 19 de mayo de 2015 (f. 69, 82 95,108, 121, 134, 147, 160, 170 y 183 Archivo 03 ED), de la cual no puede desprenderse el constreñimiento esbozado en el gestor.

De otro lado, con la prueba testimonial recaudada no se vislumbra error, fuerza, dolo o coacción alguna en la realización de los actos jurídicos celebrados el día 19 de mayo de 2015 entre la empresa accionada y el extremo activo de la litis.

Justamente, en sede de primera instancia, con el propósito de brindarle claridad al operador judicial en cuanto a los hechos acaecidos el 19 de mayo de 2015, por petición de los demandantes se escucharon las declaraciones de los señores Javier Alexander Lasso Díaz, Eduardo Villegas y Gilberto Aristizábal y a petición de la accionada se recibió el testimonio del señor Esteban Cucalón.

El señor Javier Alexander Lasso Díaz (Min 14:28 a 20:06 Archivo 10 ED) manifestó que trabajó para Mondelez Colombia, que en la actualidad tiene una demanda en curso contra esa empresa, que en dicho proceso pretende que se declare la nulidad de la carta de renuncia y el acta de conciliación por él firmada, aseguró que no es cierto que Mondelez estuviese pasando por una mala situación económica para el año 2015, porque en febrero de ese mismo año el

Gerente General de la compañía hizo una reunión en la que les informó que la empresa tenía volúmenes de producción altos y un incremento en cuanto a exportaciones.

A su turno, el señor Eduardo Villegas (Min 21:38 a 27:45 Archivo 10 ED) dijo que, trabajó para Mondelez hasta el 19 de mayo de 2015, que tiene demandada a la empresa porque considera que el acuerdo firmado estuvo viciado, sostuvo que la accionada los llevó al Centro de Eventos Valle del Pacífico pero que jamás les dijo a que iban, que por medio de un video les contaron que la empresa no seguía más y que les agradecían por el tiempo laborado, que nunca hubo un representante de la empresa ni de Ministerio de Trabajo, que cuando firmó el acta de conciliación ante Ministerio no le permitieron ingresar con ningún acompañante, que nadie los asesoró, que las personas que socializaron la conciliación eran un outsourcing contratado por la empresa y que no todos los trabajadores suscribieron el acuerdo el mismo día.

También expuso que en febrero de 2015, el Gerente General de la empresa les informó que la compañía tenía altos volúmenes de producción y buenas utilidades.

Por último, el señor Gilberto Aristizábal (Min 28:46 a 35:15 Archivo 10 ED) mencionó que demandó a Mondelez Colombia S.A.S pretendiendo que se declare la nulidad de la terminación del contrato, dado que fue coaccionado a firmar, agregó que las personas encargadas de socializar la conciliación le dijeron firme hoy porque si no le vamos a descontar un porcentaje de lo que le estamos dando, al mismo tiempo, referenció que dentro de esas personas no se encontraba ningún funcionario del Ministerio de Trabajo, que es cierto que él firmó el acuerdo conciliatorio, pero lo hizo al siguiente

día de la socialización, porque si esperaba más tiempo le iban a quitar la mitad de lo que le estaban ofreciendo.

Relató que un representante de Mondelez Colombia le dijo firme que esto es lo mejor para usted, no se vaya a poner a discutir que el acuerdo le conviene y si no firma hoy le van a quitar un porcentaje y puede perder el beneficio, contó que cuando firmó el acta no se le permitió recibir asesoría de una persona idónea y que él no elaboró la carta de renuncia porque su intención nunca fue renunciar.

Destacó que en la oficina del Ministerio de Trabajo no le explicaron en qué consistía el acuerdo, simplemente le dijeron firme, que tanto éste como la carta de renuncia fueron hechas por la empresa, y que los funcionarios del Ministerio de Trabajo querían que el proceso de la firma fuera lo más rápido posible porque tenían que atender a muchas personas.

En contraste con ello, el señor Esteban Cucalón (Min 38:19 a 58:57 Archivo 10 ED) indicó que trabaja desde hace 15 años para Mondelez Colombia, que estuvo en la etapa previa del acuerdo realizado entre la empresa y varios trabajadores, que hizo parte de la etapa de comunicación en la que un director de Mondelez informó el cierre de la planta argumentando un costo muy alto en la mano de obra asociado a una tecnología obsoleta, que la función que cumplió en el Centro de Eventos Valle del Pacífico fue la de apoyo, que estaba allí para resolver dudas respecto a los paquetes de retiro, que los paquetes de beneficios eran diferentes, pero todos tenían como característica que estaban por encima de lo que por ley les correspondía a los trabajadores, que el día que informaron del cierre de la planta no todos los trabajadores firmaron el acuerdo, que la compañía ofreció esos acuerdos porque la mano de obra resultaba

muy costosa y la tecnología que se usaba era obsoleta y los ponía en desventaja frente al mercado.

Narró que la planta se cerró definitivamente, pero que previo al cierre un funcionario de la compañía informó del cese de actividades, adujo que es cierto que en el salón se encontraban unas pantallas, pero estas estaban ahí por cuestiones de audio para que todos pudieran escuchar, ya que, eran aproximadamente 500 personas las que estaban en ese lugar.

Aseveró que a los trabajadores jamás se les impidió que realizaran una llamada o preguntas respecto el acuerdo, que en esa negociación no existió ningún tipo de limitación, no escuchó que se le hubiese obligado algún trabajador para que firmara, la compañía decidió mantener abierta la oficina de centro empresa para que los trabajadores que no firmaron el acuerdo pudieran ir a resolver sus dudas, la accionada negoció las condiciones del acuerdo con algunos trabajadores, que Mondelez siempre estuvo abierto a la negociación, en el Centro de Eventos Valle del Pacífico no se contó con la presencia de funcionarios del Ministerio de Trabajo para no ejercer presión en los trabajadores, no hubo insistencia por parte de la empresa para que los trabajadores firmaran y prueba de eso fue que varios trabajadores suscribieron el acuerdo con posterioridad al 19 de mayo de 2015.

Nótese que con las testimoniales arrimadas por el extremo activo de la litis no se logra extractar ningún tipo de coacción por parte de la empresa, tampoco se evidencia que Mondelez Colombia S.A.S el 19 de mayo de 2015, haya inducido en error a sus trabajadores para aceptar el acuerdo conciliatorio que les estaban ofreciendo, pues las ponencias escuchadas en primera instancia, todas estuvieron encaminadas hablar de las situaciones particulares que vivieron cada

uno de los testigos en el proceso de terminación del contrato, y ninguno de los 3 hizo referencia a que pasó con los demandantes ese día.

Por el contrario, lo que se extrae de lo dicho por el señor Gilberto Aristizábal testigo que fue más explícito y detallado dentro de su ponencia, es que la negociación fue individual, puntualmente el señor Aristizábal refirió que cuando firmó el acuerdo de conciliación estaba con un representante de la empresa y un funcionario de Ministerio de Trabajo, es decir que, aunque los trabajadores de Mondelez estaban todos reunidos en el Centro de Eventos Valle del Pacífico, lo concerniente al acuerdo se realizó de manera individual, lo único que se hizo de forma grupal fue el acto de comunicación, sobre las circunstancias generales que los llevaron a tomar la decisión de cerrar la planta.

Ahora bien, ni siquiera en lo que corresponde a las circunstancias particulares de los propios deponentes, se revela un constreñimiento indebido para el finiquito laboral, como para derivarse un indicio de lo que pudo acontecer con los demás trabajadores. Véase que, los declarantes de manera unánime expresan que no todos firmaron el acuerdo el mismo día, además de reflejarse que, su única motivación para considerar que éste estuvo viciado es el hecho de que la empresa les ofreció un beneficio económico a la terminación del contrato.

Valga acotar que, los ofrecimientos económicos efectuados por la demandada tampoco tienen la contundencia de viciar el rompimiento del contrato propiciado por la decisión de los actores, en la medida en que la misma Jurisprudencia ha aceptado esta opción, siempre que se le brinde al empleado la posibilidad de aceptar,

citándose a manera de ejemplo lo dicho en la sentencia SL1354-2021 en la que señaló:

*(...) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo (...)*

Y es que, si se comparan los supuestos de hecho esbozados en el precedente en cita con el asunto estudiado, encuentra la Corporación que a los demandantes le fueron respetadas tales garantías, como quiera que la empresa formuló una oferta económica, y fue potestativo de estos aceptarla, tanto que la mayoría de ellos decidieron no firmar el mismo día, lo que quiere decir que los accionantes tuvieron la oportunidad de sopesar las consecuencias de una decisión en un sentido u otro, inclinándose al final por las prebendas entregadas.

Así las cosas, como lo que pretenden los promotores de la presente acción es que se declare la nulidad o ilegalidad de las actas de conciliación por ellos firmadas, la legislación les exigía que

desplegaran un mayor esfuerzo en cuanto a la actividad probatoria, al punto de presentar pruebas que de manera fehaciente le demostraran al operador judicial que, en efecto, la suscripción de dichas actas estuvo viciada.

Cosa que no ocurrió, habida consideración que, el material probatorio resulta insuficiente para demostrar que el querer de las partes no fue la celebración del acuerdo de conciliación; con las pruebas adosadas no se refleja que los accionantes fueron objeto de coacción, engaño o algún tipo de presión que los impulsara a aceptar las condiciones ofrecidas por la empresa en el plan de retiro voluntario.

Si bien, los actores afirman que las actas de conciliación y las cartas de renuncias estuvieron viciadas de nulidad, por haber existido vicios en el consentimiento, en el trámite judicial a parte de los dichos de los demandantes, no se observa la concurrencia de vicios de consentimiento en los actos que hoy se pretende dejar sin efecto.

En el plenario no se demostró cual fue el error en el que incurrieron los trabajadores como consecuencia de una acción u omisión desplegada por parte de la pasiva, tampoco se observa la fuerza usada por Mondelez Colombia para hacerlos firmar y menos aún el dolo, por lo que, a juicio de esta Colegiatura, queda sin piso la tesis de los vicios en el consentimiento, se itera, el ofrecimiento de beneficios económicos por sí solo no es indicativo de un actuar contrario a derecho.

Al respecto el Órgano de Cierre de la jurisdicción Laboral en sentencia SL10254 de 2017 indicó que, «(...) para la invalidación del acta conciliatoria se exige una carga probatoria especial, al punto de

no ofrecer duda respecto de la existencia de error, fuerza o dolo, toda vez que el mutuo acuerdo exige la existencia de una conjunción de voluntades dirigida a obtener un resultado común o querido simultáneamente por todos. El vicio del consentimiento debe ser incuestionable y evidente, más no puede ser un posible resultado (...)).».

Son todas las anteriores razones las que dejan sin fundamento el pedimento de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo invocado por el extremo activo de la litis, pues los hechos referentes a la liberalidad de la renuncia, reitera la Sala, no se muestran consecuenciales a presión o coerción sobre los trabajadores, que hubiere apocado su voluntad, dando validez al contenido de la carta de renuncia.

De otro lado, frente a la inquietud que presenta la procuradora judicial de la parte demandante, respecto a si es posible admitir la terminación de un contrato laboral con carta de renuncia y acta de conciliación se debe anotar que, sí es procedente, en atención a que la finalización del contrato por mutuo acuerdo conlleva indefectiblemente a la renuncia del trabajador para que así quede plasmado su consentimiento de terminar el vínculo laboral.

Como colofón de todo lo expuesto, habrá de confirmarse la sentencia recurrida. costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por haberle sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación, se incluye como agencias en derecho de esta instancia la suma de 100.000 pesos para cada uno de ellos.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera 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 n° 128 del 16 de julio de  
2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte  
DEMANDANTE se incluye como agencias en derecho la suma de  
\$100.000 pesos para cada uno de ellos.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**

Firma digitalizada para  
act. judicial



**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**