

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Magistrado Ponente

Radicación No. 38582

Acta No. 014

Bogotá D.C. ocho (8) de mayo de dos mil trece (2013)

Procede la Corte a resolver el recurso de casación interpuesto por el apoderado de PANAMCO COLOMBIA S.A. contra la sentencia de 3 de julio de 2008, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué dentro del proceso ordinario laboral que en su contra promovieron LEONARDO MURILLO RAMÍREZ, LUIS EDUARDO CALDERÓN ALDANA, JOSÉ ALVARO CAMPOS GARCÍA, KELMER GALVIS ORTIZ y FRANCISCO JOSÉ PINTO TRUJILLO.

1. ANTECEDENTES

Los demandantes iniciaron el proceso con el fin de que se declarara sin efecto la terminación de los contratos de trabajo acaecida el 6 de febrero de 2004, por cuanto no obedeció a un acto de voluntad espontáneo de los trabajadores sino a uno propio de la empleadora, que a través de su representante legal tomó la decisión de hacerlos firmar un convenio y posterior conciliación, con el ofrecimiento de una bonificación bajo el apremio de que quienes no renunciaran serían despedidos, y como consecuencia de lo anterior se condene a la demandada a restablecer los contratos de trabajo en los mismos cargos y condiciones que existían al momento de la terminación, con el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación y hasta el reintegro efectivo, con la consiguiente indexación de las condenas.

Como sustento de las pretensiones relataron que ingresaron a laborar a la empresa demandada, así: Kelmer Galvis Ortiz el 9 de enero de 1992, su último cargo fue el de auxiliar de embotellado y su sueldo final de \$1.003.300; José Álvaro Campos García el 1 de abril de 1996, su último cargo fue el de mecánico de mantenimiento y el sueldo final de \$940.500; Luis Eduardo Calderón Aldana el 5 de diciembre de 1994, su último cargo fue de auxiliar de aguas y su salario de \$751.850; Francisco José Pinto Trujillo el 13 de febrero de 1995, su último cargo fue el de auxiliar de aguas con un salario de \$751.850 y Leonardo Murillo Ramírez el 19 de octubre de 1992, su cargo de analista químico y el salario \$1.211.700; que de tiempo atrás la demandada tenía la intención de cerrar la planta de Ibagué con el consecuente retiro de los empleados, que por ello durante los años 1999, 2000 y 2001 retiró a un grupo de servidores, pero como lo hizo irregularmente debió corregir esa situación por decisión judicial, no obstante siguió con el mismo proceder; que el 6 de febrero de 2004 la empresa a través de sus directivos citó y reunió a unos trabajadores a los que informó que debido a una reestructuración tenía que hacer un recorte de personal, hecho que se venía ventilando desde días anteriores, pero para ello debían suscribir

previamente un convenio donde se determinarían las condiciones de retiro, incluyendo la firma de un acta de conciliación, en que a cambio se les reconocería una bonificación, con la aclaración de que no había opción distinta de aceptar el ofrecimiento toda vez que la planta de embotellamiento sería cerrada.

Que el día de la reunión fueron trasladados en diferentes vehículos a las instalaciones del Club Campestre de Ibagué, en donde se les presentó al doctor Mauricio Mora Bonilla, Inspector de Trabajo, ante quien firmaron el convenio y un documento elaborado en papelería de la empresa pero rotulado con la leyenda de Ministerio de Protección Social; que ante la advertencia anotada, procedieron a firmar, sobre todo teniendo en cuenta que se encontraba presente aquél funcionario como prenda de garantía, recibiendo a cambio los cheques correspondientes; que la gran mayoría de trabajadores desvinculados estaban próximos a cumplir 10 años de servicios, por lo que no entienden el temor de la empresa por la llegada a ese umbral de antigüedad; que el mismo día, luego de firmar el convenio, se les hizo firmar el acta de conciliación ante el inspector del trabajo, que les llamó la atención que este funcionario despachara desde el Club Campestre y que el acuerdo no fue fruto de un arreglo de voluntades sino de la decisión unilateral de la empresa; que el artículo 140 del CST dispone el pago de salarios cuando no hay prestación de servicio por culpa o disposición del empleador, que es lo que aquí sucedió, pues nunca tuvieron la intención de renunciar y si lo hicieron fue para cumplir las exigencias del empleador, quien los amenazó con despido, como ocurrió en ocasiones pasadas si se negaban a firmar los acuerdos.

II. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La demandada se opuso a todas las pretensiones y negó los hechos de la demanda: Alegó a su favor que dos de los trabajadores a los que se les hizo el mismo ofrecimiento que a los demandantes, no aceptaron y todavía están prestando sus servicios. Propuso como excepciones las de cosa juzgada, carencia de causa, inexistencia de la obligación, pago, compensación, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué, mediante sentencia del 10 de diciembre de 2007, declaró la existencia de contratos de trabajo entre las partes; negó las pretensiones de la demanda; rechazó la tacha de testigos propuesta por los apoderados de las partes y declaró probada la excepción de cosa juzgada, dejando a cargo de los actores las costas de la instancia.

IV. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al decidir la apelación del apoderado de los actores, el Tribunal Superior de Ibagué revocó la providencia recurrida, y en su lugar declaró la nulidad de los convenios que pusieron fin a las relaciones laborales, suscritos por las partes el 6 de febrero de 2004, por vicios del consentimiento, al igual que la inexistencia y carencia de efectos jurídicos de las actas de conciliación; en consecuencia, condenó a la Empresa a reinstalarlos en los cargos que desempeñaban al momento de su desvinculación o a uno de igual o similar condición, y a pagarles los salarios con aumentos legales y extralegales y prestaciones sociales de la misma índole indexadas y causadas durante la desvinculación, descontada la parte pagada por concepto de cesantías y bonificación a la terminación del contrato, declarando sin solución de continuidad los contratos de trabajo.

Luego de relacionar el contenido de la prueba testimonial y los interrogatorios de parte de los demandantes, extrajo las siguientes conclusiones:

“a.) Que a los demandantes estando ejecutando sus labores, se les comunicó por parte de la demandada en las horas de la mañana del día 6 de febrero de 2004, que ese mismo día a las 10:00 tendría (sic) una reunión de interés general en el Club Campestre de la ciudad.

"b.) Que una vez entregada la comunicación, los actores fueron trasladados por directivos de la empresa en sus vehículos al Club Campestre de la ciudad.

“c.) Que en el Club Campestre esperaban a los actores los asesores de pensiones, cesantías, el apoderado de la entidad accionada, la trabajadora social, el jefe de liquidaciones de la demandada y el inspector segundo de trabajo.

"d.) Que al momento que llegaron los trabajadores al Club Campestre, una vez reunidos, se les enteró que la empresa se iba a cerrar, y por ende se les puso en conocimiento el acuerdo de retiro.

"e.) Que los actores tuvieron la oportunidad de dialogar con los asesores de pensiones, cesantías y el representante del Ministerio de Trabajo que se encontraban en dicho sitio por invitación del empleador.

“f) Que los actores no intervinieron en la elaboración de los documentos que contenía la liquidación, cheques, convenio y conciliación, en razón de que los mismos ya se encontraban efectuados.”

Agregó que no existía duda de que la iniciativa de la elaboración de los convenios que pusieron fin a las relaciones de trabajo el 6 de febrero de 2004 fue de la empresa, y los trabajadores sólo tuvieron conocimiento de los mismos cuando se les pusieron de presente para firmarlos, tan es así que en todos los documentos se repite el numeral cuarto, situación que indica que se trató del mismo formato.

Destaca que el día 6 de febrero de 2004, los trabajadores fueron trasladados a la sede del Club Campestre convencidos de que se trataría de una “reunión de interés general”, porque así se les convocó, pero sorprendentemente al momento de llegar a la reunión se les enteró que el motivo real era anunciarles el cierre de la empresa, ofreciéndoles suscribir un convenio que consistía en dar por cancelado el contrato de trabajo, una conciliación y a cambio el recibo de una bonificación.

Que no se comprobó en qué sentido fueron asesorados los trabajadores por parte de los representantes de los fondos de pensiones y cesantías, de manera que no es posible establecer si se los orientó conforme a la situación que vivía cada uno de ellos, sin que pueda decirse que fue suficiente el asesoramiento del abogado que asistió en representación de la empresa, pues su único interés era terminar los contratos.

Indicó que la suscripción de los convenios, al generar la terminación de los contratos de trabajo de los que dependía el único sustento de los actores y sus familias, requería que ellos debían tomar la decisión de manera fría y calmada, no de forma apresurada, pues era menester consultarlo con la familia y expertos en la materia, lo que por supuesto requería de tiempo, lo que no permitió el procedimiento utilizado por la empresa y aunque algunas declaraciones de parte convocadas por la misma revelan que contaron con libertad para consultar y asesorarse por teléfono, no se demostró que en verdad tuvieron esa garantía, sino que “por el contrario de lo que se trató fue de provocar una decisión inmediata, sin que hubieran contado con tiempo... para

analizar en forma reflexiva la propuesta.”

Echó de menos que la propuesta no la hubiera presentado la empresa con al menos un día de antelación, para de esta forma brindar la posibilidad a los trabajadores de asesorarse y tomar la decisión con sus familias, incluso de estar asistidos por un asesor, máxime que solamente ese día conocieron de la inminencia de la terminación de sus contratos, y era necesario tener una óptica diferente de las consecuencias y alcances de perder un empleo de “considerable estabilidad”. Cuestionó que el empleador le haya dado realce al monto de la bonificación, la cual si bien era una suma importante, de todas formas de no recibirla el trabajador, igual se terminarían los contratos, y fue ante ello que acogieron el ofrecimiento.

Citó una decisión suya en la que trató un tema similar, es decir, el de la nulidad de la renuncia por ser ésta insinuada o sugerida, y a continuación declaró la nulidad de los convenios aquí suscritos por cuanto “se violó la libre determinación de los trabajadores de su propia locomoción, entre otros derechos afectados, lo que va en contra de la constitución.”

En cuanto a las diligencias de conciliación, estimó el juzgador que las mismas fueron celebradas “el mismo día y fecha”, como consecuencia de los convenios en las que se dispuso la celebración de tales diligencias en el Club Campestre, como se desprende de la prueba testimonial, y aunque considera que esto no las afecta, sí le merece reparos el que se hiciera allí y no en las oficinas del Ministerio, situación que atribuye al afán de la empresa por terminar los contratos; destacó además que las actas ya estaban elaboradas con los datos suministrados por el empleador, por lo que al ser ineficaces o nulos los convenios, también lo son las actas conciliatorias, dado que éstas fueron efecto directo de aquellas.

III. EL RECURSO DE CASACION

Propuesto por el apoderado de la sociedad demandada, pretende la casación de la sentencia para que en instancia se confirme la del a quo.

Al efecto plantea un cargo, que fue replicado en tiempo.

IV. CARGO ÚNICO

Acusa la aplicación indebida indirecta de los artículos 1513, 1514 y 2476 del Código Civil, en relación con los artículos 13, 15, 18, 19, 29, 61 y 78 del Código Sustantivo de Trabajo y 28 de la Ley 640 de 2001, en consonancia con los artículos 27, 30, 769, 1494, 1495, 1501, 1502, 1503, 1508, 1509, 1510, 1511, 1514, 1515, 1518, 1524, 1527, 1602, 1603, 1608, 1618, 1620, 1621, 1622, 1625 y 2469 del Código Civil, violaciones de fin a las que se llegó como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en los artículos 48, 51, 52 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de los artículos 31, 33, 34, 37, 40, 174, 175, 176, 177, 181, 183, 187, 194, 195, 200, 201, 213, 218, 220, 224, 226, 228, 244, 246, 248, 250, 251, 258 y 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicables por mandato expreso del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, como de los artículos 51 y 55 de la misma obra.

Atribuye al juzgador los siguientes errores evidentes de hecho:

“Dar por demostrado, sin estarlo, que en la desvinculación de los demandantes medió la fuerza como vicio del consentimiento.

“No dar por demostrado, estándolo, que los convenios de terminación de los contratos y las

conciliaciones fueron celebradas el 6 de febrero de 2004 de manera individual con cada uno de los demandantes, sin que ningún un (sic) trabajador conociera de las conversaciones ni de los términos económicos de los demás.

“No dar por demostrado, estándolo, que cada uno de los demandantes estuvo reunido con el inspector de trabajo ante quien firmaron las actas de conciliación.

“No dar por demostrado, estándolo, que los contratos de trabajo terminaron por mutuo consentimiento entre las partes y, adicionalmente, conciliaron válidamente cualquier posible diferencia que pudiera haber existido.”

Esos errores, prosigue, los cometió el tribunal por la valoración equivocada de los convenios, actas de conciliación e interrogatorios de parte de cada uno de los demandantes, y de los testimonios de Jairo Hernández González, Hermes Bocanegra, Germán Rojas R., María Sandra Gutiérrez, Jorge Miller Gutiérrez, Aída Patricia Jiménez y Anyelo Raúl Cárdenas.

Se remite a la sentencia recurrida donde se relata la forma en que se desarrolló la reunión en el Club Campestre y se dice que una vez llegados al sitio se les enteró del cierre de la compañía, se les propuso la terminación del contrato de trabajo y la firma de un acta de conciliación a cambio de una bonificación; que fueron asesorados por los fondos de pensiones y cesantías y por la demandada sobre la terminación de las relaciones; que luego se suscribió el convenio y posteriormente fueron firmadas las actas de conciliación y finalmente se les entregó el valor de la liquidación, para manifestar que acepta que los hechos sucedieron en esos términos, pero que además resulta determinante precisar lo dicho por los demandantes Kelmer Galvis y José Álvaro Campos García, al absolver los interrogatorios de parte provocados a instancia del juzgado como prueba oficiosa y visibles a folios 377 a 379. Luego transcribe apartes de cada una de estas declaraciones y explica que esas versiones son coincidentes con lo que afirmaron los testigos solicitados por los demandantes y por la empresa, y procede de inmediato a reproducir fragmentos de cada uno de los seis testimonios.

Después de ese ejercicio, manifiesta que de las confesiones citadas, avaladas de manera fiel por los testimonios de trabajadores que igualmente asistieron a la reunión de 6 de febrero de 2004 en el Club Campestre, se infiere que fueron informados del motivo de la reunión y luego cada uno de ellos convino la terminación de su contrato ante el Inspector de Trabajo, individual y privadamente sin que los demás trabajadores presentes pudieran enterarse o conocer lo que cada uno de ellos hablaba, aceptaba o convenía. En consecuencia, continúa, mal podía el juzgador deducir o suponer que los demandantes fueron constreñidos, presionados u obligados en los términos en que la fuerza aparece regulada en la ley, porque ninguno de ellos podía escuchar o enterarse de lo que el otro, de manera individual y privada, hablaba o negociaba.

Advierte que para la completa y correcta valoración de la prueba tampoco pueden obviarse las afirmaciones de los demandantes en sus interrogatorios, en cuanto repiten de memoria como dando una lección con las mismas palabras, idénticos giros y frases con el no disimulado propósito de sublimar e impresionar al juzgador con falsas expresiones que jamás se dieron.

Enseguida copia fragmentos de las declaraciones de parte, donde los actores enfatizan que fueron presionados, que no firmaron espontáneamente, que fue una decisión de la empresa y a continuación se refiere y reproduce apartes de las declaraciones de Aída Patricia Jiménez Forero, José Alejandro Melo y Anyelo Raúl Cárdenas, cuyos dichos, según la censura desvirtúan la presión y constreñimiento alegados por los demandantes en sus interrogatorios. Subraya la

calidad de los deponentes y de sus versiones y afirma que son aportes vivenciales de invaluable contenido y credibilidad en la búsqueda de la verdad, importantes para determinar la forma en que sucedieron las cosas en realidad, en contravía de lo dicho por los demandantes en sus interrogatorios.

Considera que también carecen de fundamento razonable lo expresado por los actores cuando se refieren a la presencia del inspector de trabajo en el lugar de la reunión, pues ninguno de los actores lo denuncia de haber incurrido en actos ilegales e impropios, así como que las versiones descalificando su presencia o atribuyéndole haber sido utilizado por la empresa como medio de presión y de intimidación son completamente ajenas a la realidad, producto del desconocimiento de la función que válidamente ejerce ese tipo de funcionarios, a los que no les está prohibido desplazarse a otro sitio a presenciar y suscribir conciliaciones.

Añade que todos los demandantes, sin excepción, aceptan en sus interrogatorios haberse acogido al plan de retiro para no perder la bonificación ofrecida, ajena desde luego a la subsiguiente calificación de presión para aceptar y firmar o de imposición de la empresa que cada uno de ellos refiere, pero que a la luz de los testimonios adquieren su real dimensión en cuanto a que el plan de retiro compensado era parte de un negocio para aceptar o rechazar en un plazo determinado (hasta las 3:00 p.m. de ese mismo día), procedimiento válido como lo ha dicho esta Corte; que a pesar de lo inferido por el Tribunal acerca de que la negociación no se hizo de manera concertada, afirma que lo cierto es que las partes estuvieron de acuerdo en firmar el documento, sin que el hecho de que una sola lo haya elaborado suponga su ineficacia, aparte de que la empresa nunca expresó que la redacción de los documentos haya sido conjunta, pero si presentado a la otra parte, quien la firma, por lo que puede decirse de que fue concertado.

Manifiesta que “toda propuesta de negocio encierra un beneficio, en este caso económico, que al ser aceptado, independiente de haber sido o no discutida, de participar o no en la elaboración del documento en que se transcribe el acuerdo para ser firmado, no se puede atribuir al beneficio económico el engaño, el fraude, la presión, ni la fuerza para conseguir su anulación, por esa razón, como vicio del consentimiento.”

Resalta que los demandantes concertaron con la empresa firmar los convenios al igual que las actas de conciliación, en cuyo numeral 5º se recalca que cada trabajador comparece de manera “libre de cualquier apremio o presión y estar satisfecho con todos los términos, planteamientos, conceptos, cuantías y pagos aquí estipulados.”

V. LA RÉPLICA

Aduce que la demanda se fundamenta en temas jurídicos y deja de lado la cuestión probatoria; que los testimonios no son prueba calificada para fundar cargo en casación según lo establece el artículo 7º de la Ley 16 de 1969; que los errores de hecho deben ser demostrados primeramente con base en la prueba calificada y solo cuando el error de hecho o de derecho aparece suficientemente acreditado con esa clase de prueba, resulta procedente el examen de los testimonios; que el recurrente omitió atacar el documento de folio 334, que es donde verdaderamente se advierte la finalidad de la empresa en cuanto al despido de los trabajadores; que las consideraciones del tribunal son esencialmente jurídicas. En cuanto a la valoración probatoria, dice que no se trató de un plan de retiro compensado o voluntario previamente acordado, sino de una imposición patronal que afectó la libre voluntad de los demandantes.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

No son de recibo por esta Sala las críticas que la réplica formula al cargo, pues aun cuando es cierto que la prueba testimonial no es calificada en casación, de todos modos se están denunciando otras que sí lo son y que si se logra demostrar la incorrecta apreciación de éstas, la Corte queda habilitada para el examen de aquellas, tal y como la misma oposición así lo afirma.

En punto a que el censor no ataca la prueba documental de folio 334, y que los argumentos del tribunal fueron esencialmente jurídicos, son apreciaciones del opositor, que en todo caso se tendrán en cuenta por la Sala a la hora de resolver el cargo en el fondo.

La censura edifica los errores de hecho que le endilga al Tribunal en la apreciación errónea de la prueba documental relacionada con los convenios de terminación de los contratos, al igual que cada una de las conciliaciones firmadas por las partes, a través de las cuales se materializó la desvinculación de los trabajadores, pues aduce que mal puede concluirse una indebida presión de la empresa para que los trabajadores se acogieran al retiro propuesto.

En los convenios referidos los demandantes, de común acuerdo con el representante de la empresa manifestaron: "...hemos convenido por mutuo acuerdo.., que el contrato que existe entre las partes termina el 7 de febrero de 2004", lo cual se formalizaría mediante la firma de una conciliación el 6 de febrero de 2004 ante el Inspector de Trabajo.

Lo que objetivamente surge del texto de esos documentos, es la voluntad inequívoca de cada uno de los demandantes de querer finiquitar el contrato de trabajo que los unía a la empresa demandada, a partir de la fecha anotada (7 de febrero de 2004), a cambio de una importante suma de dinero a título de bonificación, de donde es posible afirmar que el Tribunal incurrió en su apreciación indebida, pues con apoyo en otras pruebas del proceso, fundamentalmente el interrogatorio de parte y la testimonial, concluyó que eran nulos dadas las circunstancias a que se vieron avocados los demandantes al momento en que los suscribieron, aspectos que en su sentir "son reprochables ya que se violó la libre determinación de los trabajadores y de su propia locomoción, entre otros derechos afectados..."

Por las mismas razones arriba expuestas, incurrió el Tribunal en la incorrecta apreciación de las actas de conciliación, pues de éstas también surge de manera diáfana que el querer de las partes no fue otro que protocolizar a través de esas, el convenio que previamente habían pactado, en el sentido de que el contrato de trabajo terminaba el 7 de febrero de 2004 y como producto de dicho acuerdo, establecieron una suma de dinero "con el animo de resolver la (Sic) eventuales diferencias provenientes de la relación contractual y su terminación...las partes concilian las discrepancias...por la suma de \$...."

Las referidas actas (Folios 11 a 33 y 155 a 185) fueron firmadas por las partes el día 6 de febrero de 2004, en audiencias públicas especiales que fueron dirigidas y aprobadas por el Inspector Segundo de Trabajo de la ciudad de Ibagué, y que dan fe de la terminación de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes a partir de la fecha ya anotada, a cambio de una bonificación que recibieron los promotores de este proceso.

La lectura de dichos instrumentos conciliatorios, al contrario de lo que sostiene el Tribunal, pone de presente que su finalidad fue la terminación del contrato de trabajo por "mutuo acuerdo" entre las partes, es decir, recogen la declaración de éstas, inequívoca, de ponerle término final al contrato. No indican que los trabajadores hubieran sido coaccionados o entendido que el contrato terminara unilateralmente, pues como quedó dicho, medió la voluntad de ambas partes. Del texto de aquellos es de suma importancia la manifestación de cada uno de los demandantes, en el

sentido de que obran “libre de cualquier apremio o presión y estar satisfecho con todos los términos, planteamientos, conceptos, cuantías y pagos aquí estipulados, declarando a PAZ Y SALVO a PANAMCO, COLOMBIA S.A. por todo concepto surgido de la relación de las partes...”

Desatendió entonces el Tribunal la explícita expresión efectuada por los trabajadores y, adicionalmente, que medió la presencia de un funcionario administrativo laboral que dirigió y aprobó las conciliaciones, quien tenía el deber legal de velar porque no se vulneraran derechos ciertos e indiscutibles y, además, garante de que en la formalización de tales acuerdos no se ejerciera alguna presión, apremio o coacción que condujera a un vicio en el consentimiento, como por ejemplo la fuerza, además de que en las actas todos y cada uno de los demandantes manifestaron total ausencia de alguna circunstancia que permitiera colegir que su consentimiento estuviera siendo constreñido con el propósito de suscribir el acta de conciliación.

El vigor de la fuerza o violencia, como vicio del consentimiento, de tal envergadura que afecte la declaración de voluntad, mora en la posibilidad de socavar la libertad de la decisión o, lo que es lo mismo, de la libertad del consentimiento.

La impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, teniendo en cuenta circunstancias como la edad, el sexo, la salud, la instrucción, la profesión, la práctica en los negocios y, en fin, todas estas eventualidades deben ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no es libre y natural, sino producto de la coacción o del constreñimiento. En otros términos, el consentimiento es extraído por la violencia, pues “A la autonomía de la voluntad como base de la contratación repugna el consentimiento determinado por la violencia. Es porque así el contrato se quiere, no por obra de la voluntad espontánea y libre, sino para evitar el mal que se teme, y a impulsos del miedo. Nada más en desacuerdo con la libertad contractual, con el orden y sosiego de las gentes, y con los cimientos mismos del régimen jurídico”, conforme a lo dicho por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 17 de octubre de 1962.

Como puede apreciarse, no fue el caso de los demandantes, porque como se dejó precisado, tuvieron la oportunidad de manifestar cualquier hecho que pudiera afectar su consentimiento ante un funcionario y sin embargo no lo hicieron.

Demostrada como está la equivocación en la apreciación de los convenios aludidos y de las actas de conciliación, le es dado a la Corte examinar la prueba testimonial recaudada.

Los testigos JAIRO HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, MARÍA SANDRA RODRÍGUEZ DÍAZ y MILLER GUTIÉRREZ PORTELA, compañeros de trabajo de los accionantes, quienes también asistieron a la reunión celebrada el 6 de febrero de 2004 en las instalaciones del Club Campestre de la ciudad de Ibagué, a instancias de la empresa, manifestaron que en esa fecha no hicieron ningún tipo de reclamo frente a la oferta que les hizo la empleadora, que ellos al igual que los demandantes, se reunieron de manera individual con el inspector de trabajo y con los asesores de la empresa y del fondo de pensiones y cesantías, quienes le presentaron una proyección de lo que sería su liquidación legal de prestaciones sociales y el monto de la suma a conciliar (Fls. 338, 339 y 361 a 366).

En igual sentido depuso AÍDA PATRICIA JIMÉNEZ FORERO (folios 346 a 350), con la diferencia de que ella no se acogió al ofrecimiento que hizo la empresa porque tenía otras expectativas, pues, según su dicho, tuvo la oportunidad de consultar y asesorarse sin que se

hubiera presentado presión alguna por la empresa.

Frente a la oportunidad que se dio de llevarse a cabo reuniones individuales con el inspector de trabajo, testimoniaron en el mismo sentido los señores HERMES BOCANEGRA CASTRO y GERMÁN ROJAS RONDÓN (folios 339 a 341, 342 a 344).

Entre tanto, JOSÉ ALEJANDRO MELO HERRERA, quien se desempeñaba como Gerente de Producción de la empresa demandada y jefe inmediato de los actores, afirmó que ellos se acogieron libremente, sin ningún tipo de presión al plan de retiro que se les ofreció, que tuvieron la oportunidad de consultar, de llamar a un tercero, de pedir asesoría o ir fuera del sitio de la reunión para finalmente tomar una decisión. Este aserto coincide con el dicho de ANYELO RAUL CÁRDENAS JARRO, quien fue más allá al afirmar que la empresa les dictó un seminario durante 8 días en el Hotel Altamira sobre pautas para manejar correctamente el dinero, hacer empresa y forma de presentar hojas de vida en otras compañías. (folios 350 a 354 y 369 a 374).

Hay aquí una razón para desechar el supuesto error al que hizo alusión el Tribunal, en tanto que la conciliación y la presencia del conciliador se ofrecían como estadio y ocasión propicios para que aquéllos, enterados del contenido del acto que celebraban, manifestasen alguna inconformidad o, incluso, se hubiesen abstenido de realizarlo o rehusado a firmar el acta correspondiente, como en efecto lo hicieron algunos.

La jurisprudencia de esta Sala ha explicado en torno a la seriedad con que las partes deben asumir la suscripción de un acuerdo conciliatorio y la importancia de que al hacerlo estén totalmente seguras de su contenido y, particularmente, de sus consecuencias:

“No sobra recordar nuevamente 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 aprobada por la autoridad competente produce efectos de cosa juzgada, que en principio impide su revisión judicial ulterior.” (Sentencia del 13 de marzo de 2002, radicación 17918).

En este orden de ideas, es claro que la prueba reseñada ciertamente fue erróneamente estimada, equívoco que así mismo originó la comisión de los errores de hecho que también quedaron acreditados con la prueba calificada en casación.

Recuérdese que la celebración de una conciliación no tiene la virtualidad jurídica de purgar una aparente presión que hubiese viciado el consentimiento del convenio para la terminación del contrato de trabajo, porque, como lo ha expresado la Corte, aquella (la conciliación) no procede respecto de hechos sino de derechos, por manera que a través de ese mecanismo, por obvias razones, no se puede modificar la forma como en la realidad se presentaron algunos acontecimientos, vale decir, si en la finalización de los contratos de los actores no hubo un mutuo consentimiento porque existió una presión por parte de la empresa, no sería lícito que las partes acordaran que en verdad sí hubo ese común avenimiento. Por lo tanto, al conferírsele plena eficacia a los actos de conciliación se reconoce, como se ha dicho, que en este asunto se trató de dos actos jurídicos independientes y que los segundos de ellos, efectuados con posterioridad a aquellos supuestamente afectados por un vicio, por sí solos tenían la vocación jurídica suficiente para servir de vehículo de la terminación de los contratos, a través del libre acuerdo de la empresa y de los trabajadores.

Es pertinente, entonces, traer a colación la sentencia de esta Sala en la que al analizar una situación de características similares a la presente, en la que antes de celebrarse una conciliación

hubo un despido del trabajador, pese a lo cual se le dio plena validez a ese acto conciliatorio, por cuanto no se demostró que en su celebración hubiese una presión al trabajador:

“Tanto por el contenido como de la fecha del acta de conciliación, no queda duda que fue celebrada con posterioridad a los acontecimientos que originaron la emisión de la carta de despido y la transacción, pues aquella se realizó en Julio 7 de 1999 y estas en Junio 28 del mismo año, de lo que se infiere que dicho convenio tuvo la virtualidad de reemplazar cualquier acuerdo o decisión anterior a ella, frente a la cual no aparece ni ligeramente imaginable la ocurrencia de la fuerza ejercida sobre el demandante, que pudiera dar lugar a la nulidad que se predica en la sentencia censurada. Por el contrario, este comparece al despacho público correspondiente, suscribe el acta sin apremio alguno y recibe la cantidad de dinero acordada, expresando que da por conciliadas todas las diferencias o reclamaciones con el Banco de Colombia S.A. y expresa además que desde el día veintiocho (28) de junio de 1999 da por terminado el contrato de Trabajo que con él tenía celebrado, en forma voluntaria. (.....) manifiesta que desiste expresamente de toda acción contra la citada Entidad, en especial de la acción ordinaria por eventual indemnización legal o convencional a que pudiera tener derecho y a la acción de reintegro. Que con la suma recibida declara a paz y salvo al Banco de Colombia por todo concepto de acreencias laborales derivadas o que pudieran derivarse de la relación laboral contractual que unió a las partes', lo que da fe de su libre y espontánea voluntad de conciliar, que no, de la existencia de la fuerza o violencia como vicio del consentimiento consagrado en el artículo 1513 del C.C. entendida como el constreñimiento ejercido sobre la voluntad del que hace una declaración, que bien puede ser de manera física o moral encarnada en la amenaza de un mal considerable y grave, que pueda causar en la persona un justo temor o miedo que lo obligue a realizar un determinado contrato o acto jurídico.

“Por demás, no existe anotación alguna del inspector que atendió la diligencia en comento, que pudiera introducir alguna duda sobre la plena voluntad conciliatoria de las partes y dada la calidad de documento público que tiene el acta por haberse suscrito ante dicho funcionario, lo que se desprende de un juicioso y ponderado examen, es la seguridad jurídica que ofrece el acuerdo refrendado por las firmas de los comparecientes”. (Sentencia del 19 de septiembre de 2003, radicación 20530).

Bien vale la pena aquí reiterar que la circunstancia de que los trabajadores en el hipotético caso de que hubiesen sufrido alguna presión para suscribir el convenio para la terminación del contrato de trabajo, no es razón que obligatoriamente conduzca a restarle validez al acuerdo conciliatorio posteriormente celebrado, pues se trata de dos actos jurídicos que fueron independientes en las circunstancias que los rodearon, de tal modo que si no se probó que hubo un vicio que afectara la expresión de voluntad de aquéllos al suscribir el acta de conciliación y tuvieron la oportunidad de revisar sus términos, no existe razón para que esa manifestación deje de producir los efectos jurídicos que le corresponden.

Por otra parte, el hecho de que el Inspector de Trabajo encargado de adelantar las audiencias de conciliación se hubiera desplazado a las instalaciones del Club Campestre de Ibagué, sitio de reunión entre la empresa y sus trabajadores, no significa presión alguna para su firma, pues no existe un elemento de convicción del que pueda concluirse que el sitio en el que esos actos se llevaron a cabo influyó en el ánimo de los trabajadores o significó que no pudieran obrar con plena libertad. Como quedó acreditado con la prueba testimonial, los trabajadores pudieron esclarecer las dudas respecto de las condiciones en que se celebraban las conciliaciones.

En cuanto a que se trataba de actas pro-forma, tampoco constituye causal de nulidad ni es

violatorio del debido proceso, tal y como se dijo por esta Corte en la sentencia 24042 del 7 de abril de 2005, así

“Aunado a lo anterior, la circunstancia de que la empleadora hubiese elaborado y llevado al Juzgado las actas de conciliación en las que se consignaron los asuntos convenidos por las partes, no es actuación que implique la ineficacia de lo aprobado en la diligencia con intervención de funcionario competente que le impartió su aprobación. Y el hecho de que los acuerdos conciliatorios se plasmaran en un documento previamente impreso no afecta su validez ni constituye prueba de la existencia de un vicio en el consentimiento de las partes, en cuanto en él conste de manera inequívoca la expresión de voluntad de asentimiento del trabajador, la que, en este caso, debe suponerse con la imposición de su firma.

“La desventura del cargo se acentúa al recordar que, según enseñanza de la Sala, 'el error, la fuerza y el dolo, no surgen en abstracto sino que deben provenir de hechos que de manera clara afecten el consentimiento de modo que, de no existir ellos, la declaración de voluntad no se habría emitido. Pero la simple lectura de unos documentos, en la circunstancia de que efectivamente el demandante los hubiera leído, dista mucho de ser un medio que induzca al error o que constituya violencia sobre el sujeto o que represente una maquinación engañosa de tal naturaleza que impida conocer el acto que se está celebrando. (Sentencia del 4 de febrero de 2003, radicación 19812).”

Y en cuanto a la circunstancia de no haber existido discusión entre las partes en presencia del funcionario conciliador, en la sentencia arriba transcrita se explicó por la Corte:

“La censura afirma que tales actas no se realizaron en audiencia, pues obedecen a un modelo único, y no contienen regateo de las partes en presencia del juez, pero importa reiterar que la circunstancia de que un acto de declaración de voluntad sea similar a otro en su contenido no implica un vicio del consentimiento de quien lo suscribe, en tanto no exista incertidumbre de su expresa aceptación a los términos plasmados en el documento. Y en este caso, no cabe duda que los trabajadores conscientemente suscribieron las actas de conciliación en las que expresamente se consignó que asistían a la diligencia "en forma libre y voluntaria, sin presión alguna por parte de las Empresas Varias de Medellín E.S.P.

“Por otra parte, es claro para la Corte que la ausencia de discusiones entre las partes en torno al asunto materia de conciliación no es asunto que necesariamente conduzca a la falta de validez del acuerdo que ellas logren, tal como ha tenido oportunidad de precisarlo en reiteradas oportunidades. Así, en la sentencia del 30 de junio de 2004, radicado 21975, en la que se trajo a colación lo proclamado en la del 12 de marzo de 1973, explicó lo que a continuación se transcribe:

'Aunque las anteriores deficiencias son suficientes para la desestimación del cargo, encuentra la Sala oportuno señalar en relación con el aspecto de fondo controvertido en los dos primeros cargos, que la presentación del proyecto de conciliación al funcionario del Ministerio de la Protección Social o al juez del Trabajo para que le imparta su aprobación no constituye una irregularidad que origine su ilegalidad, si el inspector de trabajo o el juez laboral interviene efectivamente para prever que no se vayan a vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, cuando las partes previamente han pactado una fórmula para zanjar sus diferencias y simplemente pretenden rodear el acuerdo conseguido de las garantías legales que les brinde seguridad y firmeza a lo concertado. En este sentido, se indicó en sentencia de marzo 12 de 1973, lo siguiente:

<Al funcionario se le pueden presentar en el evento que se analiza, dos situaciones bien distintas. Una, cuando las partes no están dispuestas a reconocimientos y concesiones mutuas y otra, cuando si lo están, es decir cuando tienen ánimo conciliatorio. En el primer caso tienen amplia vigencia las normas reguladoras del artículo 20 del CPT y al funcionario le corresponde una labor activa consistente en reducir los puntos de diferencia sin menoscabo de los derechos y sin desconocimiento, por consiguiente, de las obligaciones, mediante la proposición de fórmulas de arreglo. En el segundo, la labor del funcionario es bien distinta sobre todo cuando las partes se presentan ante él con una fórmula de solución ya acordada, previamente convenida, más que todo con el propósito de rodear el acto de las garantías legales. Aquí no hay lugar a presentación de fórmulas por parte del juez o del inspector, porque como bien lo dice el recurrente, "resultaría ridículo en la práctica, que el funcionario se empeñara en procurar un acuerdo amigable que ya las partes tienen logrado", o en cambiar sus términos con lo que se llegaría a entablar, cuando a no ponerlo en peligro, el arreglo convenido por las partes. Otra cosa es que no lo prohíje si considera que es inconveniente por cuanto que burla los derechos de una parte mediante el desconocimiento de las obligaciones de la otra. Pero cuando la solución que los interesados le presentan es justa y equitativa, deberá acogerla y consiguientemente consignará en el acta correspondiente sus términos> (Sentencia de 12 marzo de 1973).”

De tal suerte, el cargo prospera y se casará parcialmente la sentencia del Tribunal en los términos pedidos en el alcance de la impugnación.

Como consideraciones de instancia, sirven, igualmente las vertidas en sede de casación, las que resultan suficientes para confirmar la sentencia de primer grado.

Se gravará con las costas de ambas instancias a la parte demandante y a favor de la parte demandada, por haber resultado aquella vencida en el proceso que promovió contra esta sociedad.

Como la empresa accionada salió airosa en el recurso de casación que interpuso contra la decisión de segunda instancia, no se impondrán costas en el trámite del recurso extraordinario.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, CASA la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, Sala Laboral, dictada el 3 de julio de 2008, en el proceso ordinario laboral que promovieron LEONARDO MURILLO RAMÍREZ, LUIS EDUARDO CALDERÓN ALDANA, JOSÉ ALVARO CAMPOS GARCÍA, KELMER GALVIS ORTIZ y FRANCISCO JOSÉ PINTO TRUJILLO en contra de PANAMCO COLOMBIA S.A., en cuanto revocó la de primer grado que había absuelto a la demandada de todas las pretensiones. En sede de instancia CONFIRMA la sentencia del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué, proferida el 10 de diciembre de 2007.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 16 de mayo de 2024

