El siguiente es el documento presentado por la Magistrada ponente que sirvió de base para proferir en audiencia la sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Corporación.

**Providencia :** Sentencia del 29 de julio de 2016

**Radicación No. :** 66001-31-05-002-2014-00302-01

**Proceso :** Ordinario Laboral

**Demandante :** Jorge Alberto Puerta Loaiza

**Demandado :** Bavaria S.A.

**Juzgado :** Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema Vicios del consentimiento. Inducción y coacción del empleador para conseguir la renuncia del trabajador: l**a Corte ha sido reiterativa en señalar que los planes de retiro voluntario impulsados por el empleador, per ser, no vician el consentimiento de los trabajadores. Verbi y gracia en Sentencia del 5 abril de 2011, rad. 37752, señaló al tenor: *los planes de retiro pueden ser válidamente impulsados por el empleador y, por sí solos, no pueden viciar el consentimiento del trabajador que los acepta libre y espontáneamente.”* Posición reiterada en la sentencia SL1275-2016 del 9 de Febrero de 2016, proferida dentro del expediente radicado No. 43846. **Acuerdo de conciliación laboral avalado por autoridad incompetente:** el acta de conciliación no se encuenta viciada de nulidad, y no sólo por las razones esgrimidas en primera instancia, sino tambien porque incluso en los eventos en que un acta de conciliación es avalada por autoridad incompetente, no por ello se le puede restar validez juridica a su contenido, pues en estos eventos basta que la manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales, adquiriendo las características, sino de una conciliación, por lo menos sí de una transacción, tal cual lo ha sostenido de antaño el máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral.

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

#### **SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Julio 29 de 2016)**

##### Sistema escritural - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 02:30 P.M. de hoy, viernes 29 de julio de 2016, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **JORGE ALBERTO PUERTA LOAIZA** en contra de **BAVARIA S.A.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por el demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira el pasado 13 de marzo de 2015.

**PROBLEMA JURIDICO**

Por el esquema del recurso de alzada propuesto por el **demandante**, le corresponde a la Sala verificar si en verdad como lo expone el apelante único, en el presente asunto operó un despido injusto que habilita el pedido de pensión de jubilación de origen convencional.

1. **ANTECEDENTES**

El actor aduce quenació el 15 de octubre de 1959 y que trabajó al servicio de la empresa **BAVARIA S.A.** por un poco más de 18 años,durante lo corrido entre el 3 de agosto de 1983 y el 18 de septiembre de 2001.

Señala además, que dicho contrato de trabajo finalizó mediante acuerdo conciliatorio, el cual fue ratificado en la audiencia de conciliación celebrada el 19 de septiembre de 2001, avalada por el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Pereira, pese a lo cual, la empresa lo presionó para que, además del acuerdo conciliación, firmara una carta de renuncia, bajo la amenaza de perder las bonificaciones o estímulos ofrecidos para quienes aceptaban en aquella época renunciar “voluntariamente”. Advierte que para la firma de este escrito, que se hizo a mano alzada, y en una finca, le fue suministrada una hoja de papel en blanco.

Por último, anota que **BAVARIA S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BAVARIA S.A. –SINALTRABAVARIA-** celebraron, para la vigencia 2001–2002, la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO allegada con la demanda (visible entre los folios 12 y 67), en la que se puede leer, en su cláusula 51, (que) *“la empresa concederá el 75% de la pensión que le hubiere correspondido al cumplir los requisitos de la pensión ordinaria, al trabajador que con quince (15) años de servicios y no menos de veinte (20) sea retirado del servicio de la empresa sin justa causa, al cumplir los cincuenta (50) años de edad”.*

En ese orden ideas, pide que la justicia laboral declare que tiene derecho al reconocimiento y pago de la aludida pensión de jubilación, a partir de la fecha en que arribó a la edad de cincuenta (50) años[[1]](#footnote-1), para lo cual previamente reclama que sea declarada la ilegalidad del mentado acuerdo conciliatorio, y por consiguiente de la carta de renuncia, arguyendo que el centro de conciliación de la Cámara de Comercio de Pereira, quien avaló dicho acuerdo, en virtud de la sentencia C-893 de agosto 22 de 2001[[2]](#footnote-2), no estaba facultado para celebrar conciliaciones de índole laboral.

La empresa convocada al proceso al dar contestación a la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas. En relación con los supuestos fácticos que soportan las súplicas, admitió los relacionados con los extremos temporales de la relación laboral, la presentación de la carta de renuncia elevada por el actor y la suscripción del acta de conciliación, respecto a la cual señala que debe ser apreciada como el producto de la renuncia voluntaria del trabajador, en la que la empresa no tuvo incidencia, motivo por el cual, al terminar el contrato por renuncia del trabajador, de acuerdo a lo expresado en la convención colectiva, no hay lugar a cancelar la PENSIÓN DE JUBILACIÓN al demandante. Asimismo, propuso como excepción de mérito las de denominó “inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

1. **SENTENCIA**

El juzgado de primera instancia declaró imprósperas las pretensiones de la demanda y condenó en costas procesales al promotor del litigio. Para arribar a tal conclusión, empezó por señalar que el asunto puesto en su conocimiento exigía verificar si en realidad, primero, el acuerdo conciliatorio suscrito entre las partes en contienda exhibía vicios de ilegalidad por incompetencia del conciliador y, segundo, si el trabajador fue inducido por la empresa a la renuncia, lo que eventualmente la tornaría en ilegal.

En ese orden, indicó que habiendo las partes llegado a un acuerdo avalado por un centro de conciliación, dicho acuerdo goza de fuerza legal. Lo cual significa que su invalidación solamente procede cuando procesalmente se demuestre que una de las partes fue inducida a suscribir el acuerdo mediando error, fuerza o dolo; corriendo el trabajador con la carga de demostrar que su consentimiento estuvo viciado al momento dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo, lo que lo compelió a aceptar un acuerdo no querido, lo cual debe estar respaldado por los medios probatorios que no dejen duda de aquello.

Asimismo recordó que NO son susceptibles de negociación los derechos ciertos e indiscutibles. Tras lo cual subrayó que revisada cuidadosamente el acta de acuerdo entre las partes, no se observa que se haya arribado a arreglos de los cuales resulte damnificado el trabajador, cediendo garantías inconciliables; antes bien, señala, se liquidaron las diferentes acreencias laborales y se canceló una suma adicional por la decisión voluntaria de retirarse de la empresa, lo cual se ajusta a derecho, y por tanto, no es removible judicialmente.

De otra parte, en lo que respecta a los alcances de la sentencia de inconstitucionalidad C-893 del 22 de agosto 2001, a la que se refiere la demanda, y con la cual pretende el demandante fundamentar la supuesta ilegalidad del acuerdo conciliatorio, señaló la *a-quo* que los Centros de Conciliación tenían competencia para realizar las conciliaciones extraprocesales en materia laboral para septiembre de 2001, en la medida en que para esa época se encontraba vigente y era de plena aplicabilidad lo previsto en la Ley 640 de 2001, pues la inexequibilidad de su artículo 28, surtió efectos sólo a partir del 9 de octubre de 2001, cuando se dio a conocer y se notificó dicha sentencia.

Por último, subrayó que el trabajador encontró que dicho acuerdo favorecía sus intereses económicos, pues de lo contrario debía esperar más de 9 años para reclamar la pensión de jubilación prevista en el artículo 51 de la convención colectiva de trabajo, por lo cual no se avizora un grave perjuicio de los derechos del demandante.

1. **RECURSO DE APELACIÓN**

Señala el apelante que los elementos probatorios adosados al proceso demuestran de manera inequívoca que NO existían justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo y que el acuerdo conciliatorio no podía desconocer que los derechos ciertos e indiscutibles que no son negociables, pues la ley protege al trabajador incluso de sus actos propios, impidiéndole que renuncie, así sea voluntariamente, a su propios derechos. Igualmente insiste en la ilegalidad de acta de conciliación acudiendo a los mismos argumentos planteados en la demanda.

1. **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo previsto en literal b del artículo 61 del C.S.T., el contrato de trabajo termina, entre otras razones, por mutuo consentimiento de quienes lo suscriben. Asimismo, en la Sentencia *T-381 de 2006:*, la Corte Constitucional señaló que *“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.”*

Según la Corte Suprema de Justicia, en la renuncia inducida o sugerida 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 *(Sentencia 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”. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 6 de abril de 2001, radicación 13648.

Más recientemente, en *sentencia SL-10507-2014 del 6 de agosto de 2014*, dentro de un proceso adelantado precisamente en contra de Bavaria S.A., la Sala de Casación Laboral, rememorando un pronunciamiento suyo del año 1995, señaló *que si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.* En ese orden,precisó que *“la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral”.*

Refuerza lo anterior, lo dicho por esa misma Sala en sentencia CSJ SL 3 de oct. de 1995, No.7712, en la que indicó que, *partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador como sujeto de derecho tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tiene la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de acuerdo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato.*

En esa línea, la Corte ha sido reiterativa en señalar que los planes de retiro voluntario impulsados por el empleador, per ser, no vicia el consentimiento de los trabajadores. Verbi y gracia en Sentencia del 5 abr. 2011, rad. 37752 señaló al tenor: *que los planes de retiro pueden ser válidamente impulsados por el empleador y, por sí solos, no pueden viciar el consentimiento del trabajador que los acepta libre y espontáneamente.”* Posición reiterada en la sentencia SL1275-2016 del 9 de Febrero de 2016, proferida dentro del expediente radicado No. 43846.

Ello así, esta Sala también acepta que en el ordenamiento jurídico no existe prohibición alguna que impida a los empleadores, públicos o privados, proponer planes de retiro a sus trabajadores por razones de reestructuración o reducción de su planta de personal, pues tales propuestas son lícitas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o no.

Así lo consideró esa Corporación en sentencia CSJ SL, 4 abril. 2006, rad. 26071, reiterada con profusión, entre otras en la reciente providencia CSJ SL8987-2014: *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.*

* 1. **NULIDAD DEL ACTA CONCILIACIÓN SUSCRITA O APROBADA POR FUNCIONARIO O AUTORIDAD INCOMPETENTE**

Además de los argumentos aducidos por la jueza de primera instancia, los cuales, valga subrayar, comparte la Sala en su integridad, en el sentido de que los centros de conciliación tenían competencia para oficiar como conciliadores en materia laboral para septiembre de 2001, en la medida en que para esa época se encontraba vigente y era de plena aplicabilidad todo lo previsto en la Ley 640 de 2001, pues la inexequibilidad de su artículo 28, surtió efectos sólo a partir del 9 de octubre de 2001, cuando se dio a conocer y se notificó dicha sentencia, resulta conveniente indicar que en sentencia No. 6436-2015 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo) la Sala de Casación Laboral tuvo oportunidad de sentar su posición respecto al problema jurídico que se sintetiza en el título de este acápite, consistente en determinar los alcances jurídicos del acta de conciliación suscrita o aprobada, por ejemplo, por personas que no tienen la calidad de conciliadores reconocidos –aunque valga anotar que no es este el caso- eventos en los cuales, señaló, siguiendo la línea trazada en la sentencia SL 449-2013, Rad. 41811, que siempre que en ese documento aparezca la expresión de aprobación del trabajador, sin reserva de ninguna clase, la que se evidencia con la firma impuesta en señal de asentimiento, dicho acuerdo adquiere el carácter de una transacción que, como tal, no requiere el aval de autoridad competente alguna para su validez, siempre que la manifestación de las parte se haga en forma consciente, libre de apremio y se respeten los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

Dicha posición doctrinal aparece igualmente expuesta en la sentencia del 4 junio de 2008, rad. 33086, en la que la Corte dijo: que la consecuencia de que una “conciliación laboral” no esté suscrita o aprobada por el respectivo funcionario competente, que la autorice como garantía de protección de los derechos ciertos e indiscutibles, consiste en que dicho acuerdo adquiere la connotación de una “transacción” que no requiere para su validez del aval de la autoridad competente, dado que basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales.

Bajo la misma línea, conviene precisar que no existe disposición legal alguna que le reste existencia o validez a un acuerdo suscrito entre trabajador y empleadora, por el hecho de que se hubiera celebrado bajo la convocatoria de esta última y en sus propias instalaciones o en otras dispuestas para tal efecto, de manera que dicha premisa tampoco resultaba relevante para atribuir per se, vicio en el consentimiento del trabajador con la entidad suficiente para desquiciar el acto y predicar su invalidez.

**4.3. CASO CONCRETO**

A la luz de las anteriores premisas, emerge con claridad, en primer lugar, que el acta de conciliación no se encuenta viciada de nulidad, y no sólo por las razones esgrimidas en primera instancia, sino tambien porque incluso en los eventos en que una acta de conciliación es avalada por autoridad incompetente, no por ello se le puede restar validez juridica a su contenido, pues en estos eventos basta que la manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales, adquiriendo las características, sino de una conciliación, por lo menos sí de una transacción, tal cual lo ha sostenido de antaño el máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral

Además, en lo que atañe a la causa efectiva de la terminación del contrato que unió a las partes, se observa que, al margen de lo indicado en la pluricitada acta de conciliación, antes que ella fuera suscrita, el actor había remitido al empleador carta de renuncia, en la que manifestó que se acogía al plan de retiro compensado (Fl. 109). Ello, a la par, fue ratificado en la aludida conciliación, en la que se aprecia, entre otros comentarios, que el contrato finalizaba de mutuo acuerdo y que en virtud del retiro voluntario del trabajador, por mera liberalidad, la empresa le reconocía una bonificación voluntaria equivalente a la suma de $73.981.647.

De ello emerge sin duda alguna que la empresa solicitó acordar la terminación del nexo laboral que los unía y las cláusulas del acuerdo no sólo dan cuenta del mutuo consenso de las partes para tal efecto, sino también respecto del pago de los derechos laborales que de modo expreso se consignaron en él.

En tal contexto, en principio, la terminación de la relación laboral se dio por la renuncia del trabajador; sin embargo, las partes difieren acerca de la espontaneidad y libertad con que dicho acto se originó. Por un lado, a juicio del accionante, esta fue provocada puesto que la empresa ejerció una suerte de presión ofreciéndole dinero a cambio de su renuncia; por otro, según la empresa, la decisión del señor Puerta se produjo voluntariamente y libre de coacción.

Ahora bien, se tiene conocimiento por boca de **JAVIER DE JESÚS GIRALDO VALLEJO, CARLOS ALFONSO MENDEZ GONZALEZ** y **ALBA NIDIA TAMAYO VALENCIA,** quienes rindieron declaración ante la jueza de primer grado, que dicha renuncia estuvo motivada por los ofrecimientos económicos de la empresa, que ante la necesidad de recortar el tamaño de su planta de personal, reunió a muchos de sus trabajadores en un lugar fuera de la empresa –más específicamente en un paraje rural llamado “pueblito cafetero” en la ciudad de Pereira- y allí les expuso de manera personalizada un sugestivo plan de retiro compensado, que al parecer y según los dichos de los mencionados deponentes, fue aceptado por la mayoría de quienes asistieron a la reunión.

Lo anterior no merece reproche alguno de la justicia laboral, pues ha quedado plenamente esclarecido que nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe tales ofrecimientos por parte del empleador, siempre que el trabajador tenga la oportunidad de aceptarlos o no, tal como ocurrió en el presente caso, pues no sobra recordar que todos los deponentes, al unísono, reconocieron que el portavoz de la empresa manifestó que quienes no presentaran de manera voluntaria su renuncia, serían igualmente despedidos e indemnizados, aunque así se perderían el derecho al pago de la bonificación o estimulo.

Esto quiere decir que el trabajador tuvo la oportunidad de sopesar las consecuencias de una decisión en un sentido u otro, y en el caso del demandante, como bien lo adujo la falladora de primera instancia, este prefirió el dinero de la bonificación antes que esperar más de 7 años para adquirir el derecho a la jubilación por despido injusto.

Sobre el particular, los hechos referentes a la liberalidad de la renuncia no aparecen puestos en duda, pues en el expediente no quedó demostrado que se hubiere ejercido presión o coerción sobre el actor para que firmara la carta de renuncia. Resulta claro entonces que de las probanzas antes señaladas y analizadas, no surge expresión de fuerza que hubiera apocado la voluntad del demandante o que acredite constreñimiento alguno para expresarla a través de su firma, hecho que presume cierto el contenido de su comunicación en la que solicitó que su contrato de trabajo terminara por mutuo acuerdo y del acuerdo en el que ratificó esa libre voluntad.

En esa medida, esta Corporación confirma la decisión, al concluir que la terminación del contrato de trabajo no fue imputable al empleador, requisito indispensable para estudiar la procedencia del pago de la jubilación de origen convencional. En consecuencia, las costas de esta instancia correrán por cuenta del demandante.

En mérito de lo expuesto, el **LA SALA No. 1 DEL** **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia atacada.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante, liquídense en el juzgado de origen.

**NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS.** **CÚMPLASE** y **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

1. Esto es, desde el 15 de octubre de 2009. [↑](#footnote-ref-1)
2. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [↑](#footnote-ref-2)