

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FRANCISCO JAVIER TOVAR Y DIANA MARIA HEREDIA HERNANDEZ y en representación de sus hijos menores de edad GUSTAVO ALEJANDO TOVAR RORRES Y ANTONELLA TOVAR HEREDIA
DEMANDADO:	UNILEVER COLOMBIA SCC S.A.S
RADICACIÓN:	76001 31 05 013 2015 00541 01
JUZGADO DE ORIGEN:	TRECE LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	APELACIÓN
MAGISTRADA PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 015

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a conocer el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia 272 del 31 de agosto de 2017, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 067

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare que la demandada realizó actos de acoso laboral; como consecuencia, se declare la nulidad de acuerdo transaccional surtido entre las partes, declarando la existencia de un contrato de trabajo, atendiendo a su verdadera

modalidad, extremos temporales, remuneración, también que se defina la forma como terminó el mismo, ordenando el consecuente reintegro del actor.

Se ordene a la demandada el pago de prestaciones sociales, indemnización de perjuicios, indemnización por despido injustificado (desistida – auto 081 del 18 de enero de 2017), indemnización moratoria e indemnización por coartar el derecho al trabajo.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i) Laboró para UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., posteriormente UNILEVER SCC S.A.S., en su condición de ingeniero informático desde el 1 de agosto de 2008 hasta el 23 de julio de 2015, periodo en el cual nunca fue sancionado ni se le formularon llamados de atención.
- ii) Desde abril de 2012 que llegó a la empresa el señor Jorge Arcila, siendo su jefe inmediato, se dedicó a perseguirlo, hostigarlo y recargarle el trabajo, haciéndole la vida imposible.
- iii) El acoso laboral al que de manera sistemática fue sometido por parte de su jefe inmediato se prueba con varios correos electrónicos.
- iv) Con la excesiva carga laboral que debía desarrollar y el poco tiempo para recuperarse física, anímica y psicológicamente, empezó a padecer quebrantos de salud, en sus extremidades superiores las cuales se adormecían, acompañados de fuertes dolores; comenzó a sufrir del túnel carpiano. Además, su matrimonio estuvo a punto de disolverse pues no atendía sus compromisos familiares.
- v) Hasta julio de 2015 fue sometido a un trato cruel e inhumano, cuando fue obligado a suscribir tres actas de transacción, a pesar de nunca manifestar deseos de desvincularse de la empresa, lo cual ocurrió para disfrazar el despido injustificado por acoso laboral del que fue víctima al ser sometido a chantajes y encerronas en las que fueron redactadas dichas actas de transacción.

PARTE DEMANDADA

Señaló que al accionante le fueron pagadas todas las acreencias legales, indica que en ningún momento se incurrió en conducta de acoso laboral contra el actor, quien no fue coaccionado en ningún momento para la firma de la transacción y menos cuando el acuerdo inicial fue ratificado mediante acta de conciliación ante inspector del trabajo, por lo que no se causó perjuicio alguno al demandante ni a su familia.

Se opone a cada una de las pretensiones y propuso como excepciones de fondo las de: *“cosa juzgada, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa por activa, prescripción y compensación”*.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 272 del 31 de agosto de 2017 declaró probada la excepción de cosa juzgada en cuanto a la terminación del contrato de trabajo y condenó en costas al demandante.

Consideró la *a quo* que:

- i)** Existe un acuerdo de transacción cuyo contenido permite inferir que cumple con los requisitos.
- ii)** Los acuerdos no contradicen ninguna norma, existen varios instrumentos que no se contradicen, sin que exista vicio en el consentimiento.
- iii)** El contrato de trabajo puede terminar por mutuo consentimiento, siendo en este caso dicha decisión libre de vicios.
- iv)** Al anularse una transacción o acta de conciliación mediante la cual formalmente se extinguió el vínculo contractual, las cosas vuelven a su estado inicial, es decir, desaparece la causal de terminación, lo que hace que aflore un despido injusto, pero su consecuencia es la indemnización del artículo 64 del CST que no es reintegro.

- v) Aun en el evento del acoso laboral las consecuencias no son el reintegro ni el pago de indemnizaciones distintas a la del despido injusto; luego, lo que correspondería sería ese pago superado con lo ya cancelado.

RECURSO DE APELACIÓN

PARTE DEMANDANTE

El apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación indicando que la decisión riñe con las pruebas aportadas, recaudadas y debatidas. Indica que sustenta su recurso en el artículo 29 de la Constitución Política que establece que es nula de pleno derecho la vulneración del derecho fundamental al debido proceso, y consecuentemente invoca el artículo 1508 del Código Civil aplicable por analogía por el artículo 145 del CST, el cual establece cuales son los vicios del consentimiento y estamos hablando de error, fuerza y dolo (dolo eventual o dolo específico), estando demostrado que el demandante fue sometido de manera sistemática, por la parte demandada, durante el transcurso de su vida laboral a que desarrollara horarios más allá del horario de trabajo normal y con expresiones algunas grotescas.

Está probado que la transacción fue contra su voluntad y no tuvo ninguna opción distinta a acatar ese sometimiento a la parte demandada. No existe una prueba, una duda razonable que le pueda dar la razón a la parte demandada como para que el fallo se dicte a su favor, por el contrario, todas establecen que le asiste la razón al actor.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

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

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

2. CONSIDERACIONES

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en los recursos de apelación.

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

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

i) Se ha vulnerado el derecho fundamental del accionante al debido proceso;

ii) El contrato terminó por mutuo acuerdo entre las partes, según consta en el acta de conciliación celebrada el 2 de septiembre de 2015, o dicha conciliación fue sólo en apariencia por estar viciada de nulidad, en tanto que el consentimiento del demandante no fue espontáneo y libre, habiendo sido la conciliación “*para disimular el acoso laboral y el despido injustificado*” como se afirma en la demanda.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

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

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

¿Se ha vulnerado el derecho fundamental del accionante al debido proceso?

El debido proceso -artículo 29 de la Constitución Política- es un imperativo constitucional conforme al cual, tanto las actuaciones que se adelanten ante los jueces como las que se realizan ante la administración, deben surtirse dentro de un marco legal. Esta garantía constitucional otorga a los particulares el ejercicio de sus derechos de defensa y contradicción con todas sus prerrogativas.

De la revisión del expediente se puede constatar que el a quo imprimió a la demanda el trámite del proceso ordinario de primera instancia, así en auto 2943 del 22 de octubre de 2015 dispuso admitir la demanda ordinaria de primera instancia y ordenó su notificación; en diligencia de notificación personal se deja constancia del término de traslado de diez (10) días (Fl. 111 -151exp digitalizado); en auto 1423 del 16 de mayo de 2016 tiene por contestada la demanda y señala fecha para la realización de la audiencia del Art. 77 del CPTSS y posteriormente para la audiencia del Art. 80 ibidem.

Entonces, resulta claro que el juez tramitó la demanda a través de un proceso que no es el diseñado para los asuntos de acoso laboral; sin embargo, esto no constituye una causal de nulidad en los términos del Art. 133 del CGP, siendo, a voces del artículo 136 de dicho estatuto procesal, existiendo nulidad de carácter insaneable, cuando el juez procede contra providencia ejecutoriada del superior, se revive un proceso legalmente concluido y se pretermite íntegramente la respectiva instancia.

Ahora bien, en este caso, a pesar del trámite impartido, la Sala encuentra que en el curso del proceso, en las diligencias de notificación, contestación de la demanda, audiencias celebradas y oportunidad para aportar y controvertir pruebas, oportunidad para presentar recursos, no existió violación alguna del derecho de defensa o al debido proceso; por lo que no prosperan los argumentos del apelante.

La conciliación y los vicios del consentimiento

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

El artículo 61, numeral 1º, literal b) del CST, estipula que el contrato de trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, y el artículo 19 del CPTSS prevé que la conciliación puede intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda, surtida la cual, produce efectos de cosa juzgada al tenor

de lo contemplado en los artículos 78 del CPTSS y 54 del Decreto 1818 de 1998, mediante el cual se expidió el estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

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

Ha sido reiterada la jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al manifestar que los efectos de cosa juzgada de la conciliación solamente se producen cuando el acuerdo de voluntades no está afectado por un vicio del consentimiento que lo invalide, pues *“al no demostrarse vicio del consentimiento en la celebración de la conciliación, es obvio que dada su validez, hace tránsito a cosa juzgada”*¹ y debido a la seriedad y responsabilidad con la que debe llevarse a cabo una conciliación, es por lo que si una de las partes celebrantes del acuerdo impugna judicialmente su validez, sin que se presente el menor asomo de vicio alguno, resulta forzoso considerar, en principio, como temerario o de mala fe su proceder, con las consecuencias que de allí se derivan.²

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

El artículo 1508 del Código Civil prevé que los vicios de que puede adolecer el consentimiento pueden provenir de *“error, fuerza o dolo”*, en el entendido que el *“error sobre un punto de derecho”* no lo afecta (artículo 1509 CC), y el *“error de hecho”* sólo lo vicia cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra, o cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato es diversa de lo que se cree, salvo cuando aquella es el principal

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

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

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

motivo para contratar y es conocido por la otra parte (artículo 1510 CC), o cuando el error recae en cuanto a la persona con quien se contrata si dicha persona es la causa principal del contrato (artículo 1512 CC).

Se predica la “ *fuerza* ” como vicio del consentimiento sólo cuando “ *es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición* ”, v. gr. “ *todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave* ”, sin que el simple temor reverencial, esto es, el simple temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, se entienda suficiente para viciar el consentimiento (artículo 1513 CC).

En cuanto al “ *dolo* ”, se entiende que sólo vicia el consentimiento cuando proviniendo de una de las partes, aparece claramente que sin él no se hubiera contratado, el que debe probarse en todos los casos, salvo las presunciones que establece la ley (artículos 1515 y 1516 CC).

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

Conciliación celebrada entre las partes

A folios 51 a 52 reposa el contrato de trabajo que rigió la relación laboral entre demandante y demandada, y a folios 53 y 54 milita el documento de adición a contrato de trabajo, el cual inició el 1 de agosto de 2008 y tuvo vigencia hasta el 23 de julio de 2015, lo que no es controvertido y se corrobora con la documental aportada por ambas partes (actas de transacción laboral fls. 87, 88, 89 y 175); contrato terminado por mutuo acuerdo entre las partes tal como aparece consignado en el acta de conciliación celebrada el 2 de septiembre de 2015 (fls. 91 a 92 y 180 a 182) frente a la cual se predica nulidad por vicios en el consentimiento, al haber sido presionado para su suscripción, al igual que los acuerdos transaccionales (3) firmados entre las partes con antelación el 22 de julio de 2015.

Aportó el demandante tres actas de transacción de fecha 22 de julio de 2015:

En la cláusula primera de la celebrada el 22 de julio de 2015 se puede leer que el trabajador de manera voluntaria conviene con el empleador dar por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo a partir del 23 de julio de 2015, obligándose el empleador a reconocer una bonificación por valor de \$28.658.995, además de los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la finalización del vínculo laboral. Expresamente en el acuerdo se señaló:

TRANSACCION LABORAL

Entre los suscritos, a saber **ANA MARIA GRANADOS CORDERO** quien actúa en calidad de HRBP-Senior Specialist MA de Unilever Colombia SCC S.A.S. y que en adelante se denominará **LA EMPRESA**, de una parte, y **Francisco Javier Tovar** identificado con la cedula de ciudadanía número 94.531.136 de Cali, quien obra en su propio nombre y es **TRABAJADOR** de la Empresa, se llegó al acuerdo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL TRABAJADOR manifiesta que en forma libre, voluntaria, espontánea y sin ninguna presión, en uso de sus facultades normales, ha convenido con **LA EMPRESA**, dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que con él tenía suscrito desde el día 01 de Agosto de 2008, por mutuo consentimiento a partir de la terminación de la jornada laboral del 23 de Julio de 2015.

SEGUNDA: Por su parte **ANA MARIA GRANADOS CORDERO**, en la calidad ya dicha, manifiesta que concurre a la voluntad del **TRABAJADOR** por ser legal la terminación del contrato por mutuo consentimiento al tenor del literal b) del Artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

TERCERA: En atención a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se ha convenido con **EL TRABAJADOR** concederle una bonificación especial por un valor de **VEINTI OCHO MILLONES SEICIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$28.658.995)**, la cual no constituye salario por acuerdo expreso entre las partes, y será objeto de conciliación o imputable, compensable y abonable según el caso, a cualquier derecho de carácter legal o extralegal, incierto, discutible, no prescrito, que tenga a su favor como consecuencia de la relación de carácter laboral que existió entre las partes; por lo siguientes conceptos: Cesantías, intereses sobre la cesantía, prima de servicios, vacaciones, bonificaciones o primas o aguinaldos extralegales, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto las objetivas como las generadas por culpa patronal, descanso dominical o festivo, recargo por trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos, horas extras o trabajo suplementario, viáticos, comisiones, subsidio familiar, salario en especie, indemnización por despido, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte, pues es su intención transigir con esta cifra cualquier derecho que tenga a su favor.

CUARTA: La suma antes señalada más los salarios y demás prestaciones a que tenga derecho **EL TRABAJADOR** serán entregadas a éste, una vez tramite los paz y salvo pertinentes y se entregue y se firme el acta de conciliación ante el funcionario competente que **LA EMPRESA** determine para tal fin.

QUINTA: **EL TRABAJADOR** es consciente y así lo hace constar de que los riesgos por Invalidez, Vejez y Sobreviviente, en su caso están directa, única y exclusivamente a cargo del Instituto de Seguros Sociales o un Fondo Privado de Pensiones, sometido a los requisitos de edad y tiempo de cotización señalados por las normas legales que regulan esa materia.

SEXTA: **EL TRABAJADOR** acepta la presente transacción; los términos y conceptos contenidos en ella al igual que la bonificación y demás acuerdos objeto de la transacción en consecuencia declara a paz y salvo a **LA EMPRESA** por todos y cada uno de los derechos laborales aquí mencionados y por cualquier otro derecho laboral que eventualmente pudiera adouar y estar pendiente de pago en su favor, ya que al ser un arreglo total y definitivo y no adoua-se nada por parte de la **EMPRESA** bonificación especial señalada en la cláusula tercera es imputable por autoría expresa del **TRABAJADOR** a cualquier deuda laboral. De otro lado este advierte decisión de terminar de común acuerdo el contrato de trabajo la tomo il voluntariamente.

Para constancia firman el presente documento, en la ciudad de Bogotá, a los 22 días mes de Julio de 2015,

EMPRESA


ANA MARIA GRANADOS CORDERO
C.C. 53.068.769 de Bogotá

TRABAJADOR


Nob. Me expuso derecho a
y recibimos sobre el depd
Francisco Javier Tovar
C.C. 94.531.136

TRANSACCION LABORAL

Entre los suscritos, a saber **HUGO ARMANDO SALCEDO MEJIA** quien actúa en calidad de apoderado general de Unilever Colombia SCC S.A.S. y que en adelante se denominará **LA EMPRESA**, de una parte, y **Francisco Javier Tovar** identificado con la cedula de ciudadanía número 94.531.136 de Cali, quien obra en su propio nombre y es **TRABAJADOR** de la Empresa, se llego al acuerdo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL TRABAJADOR manifiesta que en forma libre, voluntaria, espontánea y sin ninguna presión, en uso de sus facultades normales, ha convenido con **LA EMPRESA**, dar por terminado el contrato de trabajo a término Indefinido que con él tenía suscrito desde el día **01 de Agosto de 2008**, por mutuo consentimiento a partir de la terminación de la jornada laboral del **23 de Julio de 2015**.

SEGUNDA: Por su parte **HUGO ARMANDO SALCEDO MEJIA**, en la calidad ya dicha, manifiesta que concurre a la voluntad del **TRABAJADOR** por ser legal la terminación del contrato por mutuo consentimiento al tenor del literal b) del Artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

TERCERA: En atención a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se ha convenido con **EL TRABAJADOR** concederle una bonificación especial por un valor de **VEINTI OCHO MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$28.658.995)**, la cual no constituye salario por acuerdo expreso entre las partes, y será objeto de conciliación o imputable, compensable y abonable según el caso, a cualquier derecho de carácter legal o extralegal, incierto, discutible, no prescrito, que tenga a su favor como consecuencia de la relación de carácter laboral que existió entre las partes, por lo siguientes conceptos: Cesantías, intereses sobre la cesantía, prima de servicios, vacaciones, bonificaciones o primas o aguinaldos extralegales, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto las objetivas como las generadas por culpa patronal, descanso dominical o festivo, recargo por trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos, horas extras o trabajo suplementario, viáticos, comisiones, subsidio familiar, salario en especie, indemnización por despido, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte, pues, es su intención transigir con esta oferta cualquier derecho que tenga a su favor.

CUARTA: La suma antes señalada más los salarios y demás prestaciones a que tenga derecho **EL TRABAJADOR** serán entregadas a éste, una vez tramite los paz y salvos pertinentes y se entregue y se firme el acta de conciliación ante el funcionario competente que **LA EMPRESA** determine para tal fin.

QUINTA: **EL TRABAJADOR** es consciente y así lo hace constar de que los riesgos por invalidez, Vejez y Sobreviviente, en su caso están directa, única y exclusivamente a cargo del Instituto de Seguros Sociales o un Fondo Privado de Pensiones, sometido a los requisitos de edad y tiempo de cotización señalados por las normas legales que regulan esa materia.

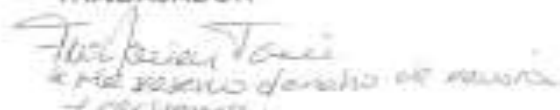
SEXTA: **EL TRABAJADOR** acepta la presente transacción, los términos y conceptos en contenidos en ella al igual que la bonificación y demás acuerdos objeto de la transacción y en consecuencia declara a paz y salvo a **LA EMPRESA** por todos y cada uno de los derechos laborales aquí mencionados y por cualquier otro derecho laboral que real o eventualmente pudiera adeudar y estar pendiente de pago en su favor, ya que al ser este un arreglo total y definitivo y no adeudarse nada por parte de la **EMPRESA**, la bonificación especial señalada en la cláusula tercera es imputable por autorización expresa del **TRABAJADOR** a cualquier deuda laboral. De otro lado este advierte que la decisión de terminar de común acuerdo el contrato de trabajo lo tomo libre y voluntariamente.

Para constancia firman el presente documento, en la ciudad de Bogotá, a los 22 días del mes de Julio de 2015.

EMPRESA

HUGO ARMANDO SALCEDO
C.C. 94.521.228 de Cali

TRABAJADOR


Francisco Javier Tovar
C.C. 94.531.136

TRANSACCION LABORAL

Entre los suscritos, a saber **HUGO ARMANDO SALCEDO MEJIA** quien actúa en calidad de apoderado general de Unilever Colombia SCC S.A.S. y que en adelante se denominará **LA EMPRESA**, de una parte, y **Francisco Javier Tovar** identificado con la cedula de ciudadanía número 94.531.136 de Cali, quien obra en su propio nombre y es **TRABAJADOR** de la Empresa, se llegó al acuerdo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL TRABAJADOR manifiesta que en forma libre, voluntaria, espontánea y sin ninguna presión, en uso de sus facultades normales, ha convenido con **LA EMPRESA**, dar por terminado el contrato de trabajo a termino Indefinido que con él tenía suscrito desde el día **01 de Agosto de 2008**, por mutuo consentimiento a partir de la terminación de la jornada laboral del **23 de Julio de 2015**.

SEGUNDA: Por su parte **HUGO ARMANDO SALCEDO MEJIA**, en la calidad ya dicha, manifiesta que concurre a la voluntad del **TRABAJADOR** por ser legal la terminación del contrato por mutuo consentimiento al tenor del literal b) del Artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

TERCERA: En atención a la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento se ha convenido con **EL TRABAJADOR** concederle una bonificación especial por un valor de **VEINTI OCHO MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$28.658.995)**, la cual no constituye salario por acuerdo expreso entre las partes, y será objeto de conciliación o imputable, compensable y abonable según el caso a cualquier derecho de carácter legal o extralegal, incierto, discutible, no prescrito, que tenga a su favor como consecuencia de la relación de carácter laboral que existió entre las partes, por lo siguientes conceptos: Cesantías, intereses sobre la cesantía, prima de servicios, vacaciones, bonificaciones o primas o aguinaldos extralegales, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto las objetivas como las generadas por culpa patronal, descanso dominical o festivo, recargo por trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos, horas extras o trabajo suplementario, viáticos, comisiones, subsidio familiar, salario en especie, indemnización por despido, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte, pues, es su intención transigir con esta cifra cualquier derecho que tenga a su favor.

CUARTA: La suma antes señalada más los salarios y demás prestaciones a que tenga derecho **EL TRABAJADOR** serán entregadas a éste, una vez tramite los paz y salvos pertinentes y se entregue y se firme el acta de conciliación ante el funcionario competente que **LA EMPRESA** determine para tal fin.

QUINTA: **EL TRABAJADOR** es consciente y así lo hace constar de que los riesgos por Invalidez, Vejez y Sobreviviente, en su caso están directa, única y exclusivamente a cargo del Instituto de Seguros Sociales o un Fondo Privado de Pensiones, sometido a los requisitos de edad y tiempo de cotización señalados por las normas legales que regulan esa materia.

SEXTA: **EL TRABAJADOR** acepta la presente transacción, los términos y conceptos en contenidos en ella al igual que la bonificación y demás acuerdos objeto de la transacción y en consecuencia declara a paz y salvo a **LA EMPRESA** por todos y cada uno de los derechos laborales aquí mencionados y por cualquier otro derecho laboral que real o eventualmente pudiera adeudar y estar pendiente de pago en su favor, ya que al ser este un arreglo total y definitivo y no adeudarse nada por parte de la **EMPRESA**, la bonificación especial señalada en la cláusula tercera es imputable por autorización expresa del **TRABAJADOR** a cualquier deuda laboral. De otro lado este advierte que la decisión de terminar de común acuerdo el contrato de trabajo la tomo libre y voluntariamente.

Para constancia firman el presente documento, en la ciudad de Bogotá, a los 22 días del mes de Julio de 2015.

EMPRESA

HUGO ARMANDO SALCEDO
C.C. 94.521.228 de Cali

TRABAJADOR



Francisco Javier Tovar
C.C. 94.531.136

El acta de conciliación No. 00534 del 2 de septiembre de 2015 suscrita por las partes y celebrada ante la inspectora de la División del Grupo Resolución de Conflictos - Conciliación del Ministerio del Trabajo que impartió su aprobación (fls.91 a 92 y 180 a 182.15 a 19), señala:

“... En uso de la palabra los comparecientes conjuntamente manifestaron:

1. *Que el señor **FRANCISCO JAVIER TOVAR** se vinculó laboralmente a **UNILEVER COLOMBIA SCC S.A.S**, desde el 1 de agosto de 2008 donde desempeñó como último cargo el de **IT Analyst Colombia**.*

2. *Que el último salario básico mensual devengado por el trabajador ascendió a la suma de \$4.355.103, salario con el cual serán liquidadas sus prestaciones sociales.*

3. *Que el contrato indicado terminó el día 23 de julio de 2015 por mutuo acuerdo, en uso de la facultad contenida en el Art.6 literal b) del Decreto 2351/65, modificado por el art.5 literal b) de la Ley 50/90.*

4. *Por lo anterior se procedió a efectuar la liquidación final de derechos laborales del compareciente, tomando la asignación básica antes indicada, arrojando un valor de **DIEZ MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS MCTE (\$10.237.592)** suma a la que se le efectuaron los descuentos que se relacionan en la liquidación final de prestaciones sociales, los cuales el compareciente expresamente autorizó a descontar y en la presenta acta ratifica.*

5. *Con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación de trabajo, específicamente en cuento a la naturaleza de los pagos recibidos por el trabajador, las eventuales indemnizaciones que pudieran existir a su favor y la forma de terminación del contrato, las partes han decidido conciliar esas posibles diferencias en la suma de **VEINTIOCHO MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS DOS PESOS (\$28.658.802) MCTE**.*

6. *Que en consecuencia la compañía adeuda al señor **FRANCISCO JAVIER TOVAR** la suma de **TREINTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$38.896.394)**, que corresponde al valor de sus acreencias laborales y a la bonificación convenida, pero que luego de haber practicado los descuentos autorizados por la suma de **SEIS MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS (\$6.988.457)**,*

arrojan un valor neto a pagar de **TREINTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS (\$31.907.937)**, por lo que se hace entrega en esta diligencia y en presencia del Inspector, del cheque No. 003676 del Banco **CITIBANK** a la vista, girado a nombre del **EXTRABAJADOR** el cual es recibido a entera satisfacción.

7. Que dado el cruce de las sumas adeudadas al extrabajador por la Compañía con la que ésta le debía a la empresa, el señor **FRANCISCO JAVIER TOVAR** declara a **UNILEVER COLOMBIA SCC S.A.S.**, a paz y salvo por todo concepto de orden laboral que pudiera desprenderse de la relación de trabajo que existió entre las partes, específicamente por los conceptos de auxilio de cesantía, intereses a la misma, trabajo suplementario, dominicales y festivos, vacaciones, primas legales y extralegales, indemnización por terminación del contrato, indemnización moratoria, salarios y cualquier otra acreencia laboral que pudiere resultar. (...)"

Nótese pues, de acuerdo a la documental que milita en el plenario, que entre las partes fueron suscritas actas de transacción de fecha 22 de julio de 2015, y con posterioridad fue firmada una conciliación, en forma libre y espontánea, teniendo el demandante un lapso de tiempo suficiente para realizar las consultas necesarias y variar su decisión si era el caso y no consentir la firma de la conciliación posterior; además, si como lo expresó, fue coaccionado desde la firma de las actas de transacción, entre la firma y/o estudio de una y otra pudo haber expresado su voluntad de no firmar o a más tardar en la misma fecha de la conciliación después de un lapso considerable de tiempo manifestar esa voluntad de no retirarse de la empresa como lo señala en la demanda.

En efecto, no resulta plausible que si el actor era víctima de un acoso laboral, dejara pasar sendas oportunidades, como fueron la firma de tres actas de transacción y una de conciliación, sin tomar la decisión de no continuar adelante teniendo la facultad de rechazarlas, cambiando de opinión mientras se desarrollaban formalidades posteriores como lo fue la conciliación avalada por el Ministerio de Trabajo a través de inspectora del trabajo.

Ahora, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define las modalidades de acoso laboral⁴, por su parte el artículo 7 de la misma norma enlista las conductas que lo constituyen y que cuando son probadas generan las sanciones de que trata el artículo 10 de la misma legislación, el cual reza:

“ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. *El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. *Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.*

PARÁGRAFO 2. *Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima”.*

⁴ **ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** *Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.* **3. Discriminación laboral:** *<Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*

Lo anterior, para dejar ver que ante la demostración de la existencia de un acoso laboral lo que procede son una serie de sanciones, esto, una vez se evidencia la ocurrencia de la falta, las sanciones se limitan a la imposición de la sanción del Art. 64 del CST, multa a cargo de quien lo realice y el empleador que lo tolere, pago del tratamiento de enfermedades originadas en el acoso laboral a las EPS y ARL, presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Así las cosas, las conductas catalogadas como acoso laboral, una vez demostradas, no trae dentro de sus consecuencias directas, ni el reintegro ni el pago de indemnizaciones de perjuicios, limitándose al listado de la norma en cita, salvo, claro está que se compruebe una afectación superior al desvinculado que de paso origine la reparación de un daño extraordinario en los términos consagrados en la sentencia C-1507 de 2000 de la Corte Constitucional⁵.

En estas condiciones, resulta claro que la conciliación celebrada para la terminación del contrato de trabajo no fue sugerida, provocada, inducida y/o constreñida, o no se probó que así haya ocurrido, pues la celebración de un arreglo conciliatorio provino semanas después de que el actor firmara tres actas de transacción (fls. 87 a 89 cuaderno principal), concretándose por mutuo acuerdo entre las partes, sin que se halle demostrado vicio del consentimiento alguno, en tanto que las presiones que dice haber recibido no fueron probadas, pues como se advierte en el plenario, se dirigió el ataque a solicitar indemnizaciones -que ya se encuentran cobijadas por el acuerdo conciliatorio-, reintegro y a demostrar la existencia de un acoso laboral que terminó con un supuesto despido injusto disfrazado con transacciones y conciliación de terminación de vínculo laboral por mutuo acuerdo, cuando, al contrario, el demandante tuvo tiempo de consultar con otras personas, según el lapso transcurrido entre la firma de una y otra, y las situaciones de salud que prueba se presentaron⁶ no son suficientes para inferir que hubo dolo, error o fuerza prodigadas por el empleador o sus representantes, por lo que se mantienen incólumes las consecuencias y efectos legales de dicha conciliación (presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada).

⁵ Preciso allí la Corte Constitucional que la **indemnización por despido sin justa causa repara el lucro cesante y daño emergente sufridos por el trabajador despedido**, a menos que este último pueda probar que sufrió un perjuicio más grave que el tasado de manera anticipada por el legislador con dicha indemnización.

⁶ Ver folios 77 a 86 cuaderno principal.

Las consideraciones que anteceden son suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada -artículo 392 CPC, modificado artículo 365 CGP, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 CPTSS-.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia 272 del 31 de agosto de 2017 proferida por el **JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**.

TERCERO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante en favor de la demandada dada la no prosperidad parcial de la alzada. Se fijan como agencias en derecho un valor de \$1.000.000. Las costas impuestas serán liquidadas conforme el Art. 366 del C.G.P.

CUARTO.-NOTIFÍQUESE esta decisión por EDICTO.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:
Mary Elena Solarte Melo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 006 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7f76c922f32de19db40540be38953256468e02054f94517de67c617abd1524b1**

Documento generado en 29/03/2023 05:25:25 PM

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