

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**REFERENCIA: APELACION DE SENTENCIA  
DEMANDANTE: FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO  
DEMANDADO: CARVAJAL ESPACIOS SAS  
RADICACION: 76001-31-05-012-2014-00004-01**

**Guadalajara de Buga, Valle, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022)**

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, **el recurso de APELACIÓN interpuesto por la parte demandante, en contra de la Sentencia No. 195 del 29 de julio de 2015, proferida por el Juzgado Doce laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.**

En vista que no quedan trámites pendientes, se profiere la

**Sentencia No. 173  
Discutida y aprobada en sala virtual**

### **1. ANTECEDENTES**

**FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO**, por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la empresa **CARVAJAL ESPACIOS S.A.S.** buscando se declare NULA por estar revestida de ilegalidad, tanto por sus vicios de forma como de fondo, el acta de conciliación No.2328 de 18 de enero de 2011, suscrita con NEPAL S.A. hoy CARVAJAL ESPACIOS SAS; que como consecuencia de lo anterior se declare INEFICAZ LA RENUNCIA presentada por el actor a MEPAL S.A. hoy CARVAJAL ESPACIOS SAS, el día 16 de diciembre de 2010 por existir en ella vicios del consentimiento por parte del empleado que la nulitan, como son error, fuerza o dolo imputables al empleador, por haber sido realizada mediante engaños y constreñimiento provenientes de este y por no haber cumplido con los requisitos contemplados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para proceder con su retiro a sabiendas que el empleador conocía y estaba informado de su enfermedad, el reintegro sin solución de continuidad en el mismo cargo o a uno equivalente, teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones efectuadas por la ARL COLMENA, sin ser desmejorado el salario y sus condiciones de higiene, seguridad y salud ocupacional, todo en consecuencia de la declaración de la ineficacia de la renuncia, pago de salarios dejados de percibir desde la renuncia ineficaz hasta su reintegro, pago de prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías y prima legal y extra legal dejadas de percibir desde la renuncia ineficaz hasta el reintegro, vacaciones dejadas de percibir, cotizaciones al sistema de seguridad social integral dejadas de cotizar desde la renuncia ineficaz hasta el reintegro, pago de todas las acreencias laborales insolutas, indexación, intereses de mora, perjuicios morales, indemnización del artículo 26 de la Ley

361 de 1997, declarar la configuración de un despido colectivo al despedir en seis meses más del 9% de la planta de personal sin autorización, se falle extra y ultra petita, costas y agencias en derecho. (fl. 1 carpeta, orden 130 a 134).

## **2. HECHOS:**

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones fueron los siguientes (fl. 118 a 130 orden, fl. 1 carpeta) que trabajó con CARVAJAL ESPACIOS S.A.S. antes MEPAL S.A., mediante contrato a término indefinido, en el área de producción sede Palmira; que al momento de la renuncia provocada contaba con 52 años, habiendo laborado 31 años; que se desempeñó en el cargo de operario de máquinas en carpintería y luego en el área de lámina operario de soldadura de puntos; que el 16 de diciembre de 2010 fue llamado al salón de control de calidad donde se le informó que no pertenecía a la empresa en razón a que estaba en mal momento y que por tal motivo presentara la carta de renuncia; que si no lo hacía lo iban a despedir sin derecho a indemnización; que a partir de ese momento no podía ingresar a la empresa; que frente a esa presión y dada la situación económica aceptó las condiciones; que el empleador le suministró modelo de carta de renuncia de fecha 16 de diciembre de 2010; que a su edad era difícil conseguir empleo por lo que no era su querer retirarse voluntariamente; que el hecho de que varios compañeros hayan sido coaccionados de la misma forma para que presentaran carta de renuncia y en los mismos tiempos confirma el actuar dañino del empleador de provocar la renuncia de los cargos; que a más de lo anterior se encontraba enfermo; que la situación de renuncia forzada o ineficaz, bajo constreñimiento y vicios del consentimiento le fue hecha a otros compañeros que menciona; que el 21 de diciembre recibió autorización para el examen médico de retiro; que el 21 de diciembre de 2010 sin poder presentar oposición dadas las amenazas de despido firmó carta para plazo de pago de liquidaciones por diez días siguientes a la terminación del contrato, sin tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 65 del CST y sin estipularse el valor de la liquidación.

Agrega que en la liquidación se consignó que el retiro era voluntario y aparece el concepto de la suma conciliada; que fue llamado el 18 de enero de 2011 a través de PATRICIA PENAGOS, secretaria de Gestión Humana, para que asistiera a la oficina Carvajal Santa Mónica-Cali, donde estaba el Director de Gestión Humana, DIEGO CARVAJAL ALBAN, representante de MEPAL S.A., la Inspectora del Trabajo, ADRIANA FERNANDA VILLEGAS ZAMBRANO y varios compañeros de trabajo, siendo obligado a firmar el acta No.2328 de 18 de enero de 2011; que el acta fue preimpresa; que se le entregó la suma de \$40.796.799 valor de liquidación de prestaciones sociales por \$1.917.815; que quien firmó el cheque no estuvo en el acto; que al haberse firmado las actas fuera de las instalaciones de la empresa denota flagrante violación del debido proceso y en especial la Ley 641 de 2001; que carece de validez el acto de conciliación al haberse firmado en lugar distinto a su sala por lo que no hacen tránsito a cosa juzgada que pueda subsanar derechos inciertos y discutibles a posteriori.

Finalmente indica que a la renuncia contaba con 52 años de edad, no tenía otro sustento laboral para sí y su familia; que le faltó tiempo para alcanzar una pensión; que era en un mes crucial lo que debe considerarse como hechos reales de la imposibilidad de haber suscrito voluntariamente su renuncia; que el despido fue del 9% de planta de personal sin el permiso de autoridad administrativa por lo que el despido es ineficaz; que se le entregó copia de su historia médica completa; que a pesar de conocer de su estado de salud lo instó a retirarse del trabajo a través de supuesta renuncia voluntaria lo que se conoce como acoso laboral violatorio de la estabilidad laboral reforzada por salud, lo que se puede constatar con los diagnósticos descritos y en las fechas indicadas, las calificaciones de las Juntas de Invalidez donde se estipula como enfermedad común hipoacusia y hernia inguinal, por lo que gozaba de la protección de la Ley 361 de 1997, por fuero de estabilidad laboral reforzada por salud.

### **3. ACTUACIÓN PROCESAL.**

*La demanda fue admitida mediante auto No.0144 de 18 de febrero de 2014 (fl. 156 orden, fl. 1 carpeta).*

*Notificada la demandada, se pronunció aceptando el vínculo laboral entre el 15 de octubre de 1979 hasta el 31 de diciembre de 2010; que la terminación del contrato fue por mutuo consentimiento como consta en el documento suscrito el 21 de diciembre de 2010 y en el acta de conciliación suscrita ante el Ministerio de Protección Social-Inspección de Trabajo Cali, el 18 de enero de 2011; que posterior a la renuncia voluntaria se suscribió documento en el que se acordó la terminación del contrato de trabajo a partir del 11 de diciembre de 2010, el cual se formalizó a través de la diligencia de conciliación celebrada ante la Inspección del Trabajo de Cali, por lo que se configuró un mutuo consentimiento que dio lugar a la finalización del vínculo laboral; que se llevó a cabo la reunión el 16 de diciembre de 2010 con el actor y los representantes de la empresa en la cual se puso en conocimiento la difícil situación económica por la que estaba pasando la compañía, lo que implicaba una reestructuración administrativa que podía traer consigo la reducción de la planta de personal; que presentada la carta de renuncia con posterioridad en acto de buena fe propuso al demandante la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento con el reconocimiento de una suma conciliatoria, lo que fue aceptado por el demandante y se llevó a término con la conciliación realizada el 19 de enero de 2011 ya mencionada; que no le entregó modelo de renuncia siendo la misma espontánea y voluntaria sin injerencia de la empresa; que se le hizo entrega de comunicación para el examen de egreso; que en el acuerdo del 21 de diciembre de 2010 se concertó con el actor la terminación del contrato y se fijó plazo para efectuar la liquidación por lo que desconocía el valor de la misma; que una semana antes fue citado a conciliación en la que aceptó la formalización de la terminación del contrato mediante diligencia de conciliación ante el Ministerio de la Protección Social; que firmó el acta de conciliación de manera voluntaria y libre sin manifestar reparo alguno y recibió a satisfacción el valor de la liquidación del contrato de trabajo siendo presentada ante la Inspectora del Trabajo para que impartiera su aprobación; que no ejerció ningún tipo de presión para la suscripción del acta de conciliación y garantizó ante la inspectora del trabajo los derechos del trabajador brindando todas las garantías legales por lo que no comparte lo tendiente a desestimar la labor del Ministerio de la Protección Social; que el 28 de noviembre recibió de CARVAJAL ESPACIOS copia de la historia médica clínica solicitada; que para la fecha de terminación del contrato el actor no se encontraba incapacitado, no había proceso de calificación en curso, ni había dictámenes que dieran cuenta de una discapacidad; que dos años después de culminado el vínculo laboral mediante consentimiento de las partes, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dictaminó que la enfermedad es de origen común, igualmente se opuso a las pretensiones formuladas y formuló como excepciones de fondo las que denominó CONCILIACION Y COSA JUZGADA, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, CARENCIA DE DERECHO, PRESCRIPCION, COBRO DE LO NO DEBIDO, COMPENSACION, BUENA FE y la GENERICA (fl. orden 164 a 192, fl. 1 carpeta).*

*Por auto No.286 de 16 de febrero de 2015, de admitió la contestación de la demanda presentada por CARVAJAL ESPACIOS S.A.S. y se fijó fecha para la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas. (fl. 229 orden, fl. 1 carpeta).*

*Surtidos en debida forma el trámite procesal de primera instancia, mediante sentencia No.195 del 29 de julio de 2015, proferida por el Juzgado Doce laboral del Circuito de Cali, Valle, resolvió declarar probada la excepción de carencia del derecho; que el acuerdo No. 2328 de 18 enero de 2001, suscrito entre el actor y la demandada tiene plena validez jurídica sin observarse vicio en el consentimiento, absolvió a la demandada CARVAJAL*

S.A. de las pretensiones incoadas por el actor, condenó al demandante a costas y dispuso la consulta de no ser apelado el fallo. (carpeta de primera instancia, fl. 5)

#### **4. MOTIVACIONES**

##### **4.1. DEL FALLO APELADO**

*Para tomar su decisión el Juzgado de instancia indica los hechos probados, hace alusión al artículo 61 sobre las formas de terminación del contrato, cita apartes de la sentencia del 10 de agosto radicación 37716, M.P. Camilo Tarquino, relativa a la validez de la conciliación, seguidamente hace alusión a lo alegado por el actor en cuanto que fue forzado a renunciar bajo constreñimiento y vicios del consentimiento por lo que su renuncia no tiene legalidad, indicando que fueron recibidos varios testimonios, entre ellos el de RAFAEL SANCHEZ CAMACHO, único testigo del demandante (tachado de parcialidad por la demandada), quien indica que lo conoció por varios años por ser su compañero de trabajo; que él mismo se acogió al retiro y también tiene demanda; agregando al respecto el a quo, que la tacha no es automática ni se tendrá en cuenta al considerar que conoce lo que se ventiló en la relación laboral; que no significa que vaya a faltar a la verdad sino que por el contrario aclara los hechos alegados; que sobre la terminación del vínculo manifestó que no conoció la conciliación entre el demandante y la demandada, afirmó que se reunieron para ultimar algunos detalles pero que solo les informaron que se tomó la decisión de despedirlos por una mala situación económica de la empresa; que no manifestó que hubieran sido obligados, forzadas o engañados para aceptar algún acuerdo o entrega de dinero para que renunciaran; que así mismo manifestó que ese día no les hablaron de conciliación; que por parte del Despacho no se avizora la configuración de los vicios del consentimiento que se alega en la firma del acuerdo por parte del demandante y la demandada, porque poco o nada aporta a la probanza del litigio; que respecto a los otros testimonios de RAMIRO HERNANDEZ y PATRICIA PENAGOS, tampoco se puede inferir que el actor estuviera coaccionado a firmar un acuerdo conciliatorio, pues ellos coinciden en manifestar que fue una renuncia voluntaria entre empresa y trabajador debido a la situación económica por la que pasaba la empresa sin mayores detalles porque no les consta directamente; que sobre el particular se admite que en el testimonio rendido por la Inspectora de Trabajo, que afirmó que la conciliación se realizó en las oficinas de la empresa demandada, pero dejando claro que por ningún motivo eso demuestra que el Ministerio tuviera algún favorecimiento hacia el empleador, sino que se trata de un convenio interadministrativo que existe entre las partes para que se pueda agilizar dichos procesos de conciliación entre los trabajadores y el empleador por cuanto es más fácil desplazar la funcionaria como Inspectora de Trabajo a las instalaciones de la empresa, que todos los trabajadores acudir a la Oficina del Ministerio de Trabajo; que la diligencia no es ilegal, ni está prohibida, todo lo contrario, de acuerdo al protocolo es una función establecida por el Ministerio de Trabajo, ser facilitadora para avalar las conciliaciones y coadyuvar actuaciones legales que de las relaciones laborales se desprenden, sin que pueda predicarse que los trabajadores, en especial el actor, no hubiera recibido información alguna previa al acto de conciliación a celebrar, menos que se pudiera predicar que se desconocía lo que iba a conciliar y los dineros que recibió, sin reclamar u objetarlo; que lo importante de un acta de conciliación es su contenido del cual ella en su calidad de Inspectora de Trabajo dio fe; que se cumplió con las ritualidades del caso, y que no existe presión, fuerza o dolo, o vicio del consentimiento como se alega, para que el trabajador acepte lo expresado en el acuerdo de conciliación.*

*Concluye que de acuerdo a lo manifestado por las partes y la jurisprudencia anotada, la situación ventilada y la actuación de la empresa se encuentra revestida de legalidad ya que fue voluntaria, el demandante suscribió el acuerdo de conciliación con la empresa a efectos de recibir unos dineros por concepto de derechos inciertos y discutibles, de ahí que ello solo era por los efectos de que la empresa pasaba por una situación económica difícil y que era necesario terminar esas relaciones laborales; que también se advierte que no se encuentra*

*vicios en el consentimiento en la firma del acta de conciliación; que se revisaron los documentos que dan cuenta que se pagaron las acreencias laborales de acuerdo a los extremos cronológicos y el valor del salario del actor, entiéndase como valores ciertos que tienen el carácter de irrenunciables e inconciliables y otra suma de dinero en relación al tiempo trabajado y los derechos inciertos que se pudieran desprender de la relación laboral que se estaba dando por terminada.*

*Agrega que igual de la documental arrimada entre ella, la historia clínica, especialmente la calificación de la Junta Regional y Nacional allegadas no dan cuenta que en la firma del acuerdo el actor estuviera afectado por vicios del consentimiento que pudiera afectar la validez del mismo; que no tenía grado de incapacidad que hiciera que no pudiera entender lo que estaba suscribiendo como acuerdo de conciliación; que tampoco se observa que hubiera recomendaciones, órdenes de reubicación, tratamientos, incapacidades o discapacidad de origen laboral tal como se advierte de las calificaciones, de las cuales se desprende que eran de origen común, concluyendo que al no haberse demostrado engaño, constreñimiento, mentira o cualquier otro que viciara el consentimiento a lo plasmado con su firma en el acta de conciliación para efectos de aceptar la terminación de la relación laboral, al contrario queda demostrado la voluntad para dar por terminado el vínculo laboral que lo ligó con la demandada; que al haber quedado demostrado que la voluntad fue libre y voluntaria para terminar el contrato de trabajo resulta improcedente cualquier condena contra la demandada, siendo voluntaria conforme al artículo segundo terminar el contrato de trabajo y al haber lugar mediante la conciliación, siendo válido el acuerdo celebrado entre las partes.*

*Alude que sobre el punto del lugar de la conciliación y la elaboración de las mismas por la demandada la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, “el hecho que el mencionado documento fuera elaborado por la demandada no deja sin valor ni efecto jurídico el consentimiento puro y simple del actor expresado allí, ni es tampoco una circunstancia inequívoca con la que se permita arribar a la conclusión, de que el acuerdo estuvo viciado por el error, fuerza o dolo” (SLC Rad.38706, sentencia de 4 de abril de 2006-2607).*

*Respecto al reintegro donde indica que no le informó al Ministerio su estado de salud, pues presentó exámenes médicos por salud ocupacional amparado por la modalidad o garantía de la estabilidad laboral reforzada por ello solicita condena por indemnización de perjuicios del artículo 26 de la Ley 361/97 al que da lectura; señala que no prospera por no existir restricciones, orden medica de reubicación por salud ocupacional y que tuviera alguna limitante de su salud, pues al momento de renunciar el demandante no estaba enfermo, ni existía incapacidad, ni estaba pendiente trámite de origen común o por riesgo laboral, por lo que no hay lugar a la condena por la indemnización solicitada; que con base a lo solicitado tampoco opera el reintegro al no existir nulidad en el acuerdo y el pago de la indemnización y prestaciones sociales se ajusta a derecho; por tal motivo absolverá a la demandada sin ser necesario más consideraciones sobre las excepciones y condenará en costas al demandante, disponiendo la consulta del fallo de no ser apelado.*

#### **4.2. MOTIVACIONES DE LA APELACIÓN**

*Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia proferida, manifestando que sustenta en tres pilares:*

*1) Sentencia T- 217 de 2014, es muy claro y salta al oído cuando uno escucha el audio de la audiencia en que rindió testimonio el señor DIEGO CARVAJAL ALBAN y se le preguntó si él sabía que el señor FEIBERES JESUS SOTO ARANGO, estaba enfermo, dijo que si lo sabía; que salta al oído cuando se escucha el audio que la Inspectora de Trabajo ADRIANA FERNANDA VILLEGAS si ella pidió el folder, la hoja de vida, revisó si existía una*

enfermedad que pudiera viciar el acta de conciliación y dijo que nunca la pidió; que nunca se la pasaron; que la sentencia que nombró viene colocando que las actas de conciliación solo versaba sobre el pago de una indemnización por terminación de mutuo acuerdo, el pago del bono de mera liberalidad y el acuerdo de las partes por encontrarse a paz y salvo de toda obligación; que ni la autoridad laboral ni la empresa accionada pusieron en conocimiento del trabajador el hecho de que por tratarse de una persona con afectación de su salud tenía derecho a que la protegiera especialmente a través de la garantía efectiva de la estabilidad laboral reforzada.

Que en la demanda (fl. 82 en adelante) está la historia clínica aportada donde dice que el demandante en el año 2010, le acababan de hacer una cirugía de una hernia y los folios anteriores de esa historia clínica muestran como el demandante estando laborando en la empresa sufrió del oído y fue operado del oído, todo esto, prueba documental y el testimonio del señor DIEGO CARVAJAL ALBAN y el testimonio de la INSPECTORA DE TRABAJO, demuestran que el señor FEIBERES JESUS SOTO ARANGO, si estaba en esa DISCAPACIDAD DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

2) **PORQUE EL ACTA DE CONCILIACION ESTÁ VICIADA**, así el Juez se apegue a lo que dice la Corte Suprema de Justicia, manual del inspector del trabajo y Seguridad Social, que ese manual que inicia en la pág. 89, en la página 109 es claro cuando habla del punto 2.4.1.1. SOLICITUD, el artículo 20 del decreto 2511 de 1998, establece que la solicitud de conciliación se puede formular de manera verbal o escrita señalando según los literales de la a) a la f), cuales son la individualización de las partes y representantes si fuere el caso, la indicación del lugar en que debe surtirse la notificación a las partes, la síntesis de los hechos, las peticiones, las estimación relacionada de la cuantía en que se fundamenta las peticiones, relaciones de las pruebas o elementos de juicio que desea aportar, se trata de requisitos establecidos para que la solicitud pueda ser eficaz; que cuando se le preguntó al señor DIEGO CARVAJAL como hizo la solicitud, dice verbal; cuando se pregunta a la INSPECTORA DEL TRABAJO y se pidió en la demanda que trajera esa carpeta de conciliaciones, no la aportaron; que se le preguntó a ella si notificó a las partes, “tenía la solicitud de qué se trataba para usted estudiarla, no, no las tuve”, sigue el manual hablando de algo importante. 2) OBLIGACIONES DEL CONCILIADOR 2.4.1.3., pág., 110, el artículo 8 de la ley 640 de 2001, consagra como obligaciones del conciliador, citar a las partes de conformidad con lo dispuesto en esta ley, se le preguntó a ella si citó al señor FEIBERES DE JESUS, no yo no lo hice, cuando rindió testimonio la señora PATRICIA PENAGOS, dice yo llamé y los invité a una reunión con el señor DIEGO CARVAJAL en las oficinas de aquí de Cali, los citaron a ellos a una conciliación, no, está viciada por ese lado.

3) Hacer concurrir a quienes en su criterio deben concurrir a la audiencia, ilustrar a los comparecientes sobre los hechos, alcances y limitaciones de la conciliación, 4) Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base a los hechos tratados en la audiencia, se le preguntó sobre eso a la Inspectora de Trabajo y dijo las actas ya estaban hechas, que le dijo CARVAJAL que ya habían llegado a un acuerdo entre trabajadores y la empresa. ¿corroboró ella ese hecho? No. 5) Cuando les preguntaron a los testigos RAMIRO HERNANDEZ, PATRICIA PENAGOS si ellos sabían si habían existido otras reuniones. No sabemos, creemos que sí. Cuando se le preguntó al señor DIEGO CARVAJAL si tenía prueba documental de esas reuniones donde se había discutido los valores que se iban a pagar en esa conciliación, dijo que no existían pruebas. FORMULAR PROPUUESTAS DE ARREGLO, tampoco lo hizo la inspectora de trabajo, levantar el acta de la audiencia de conciliación, quien la hizo CARVAJAL ESPACIO, lo dijo la Inspectora y DIEGO CARVAJAL, REGISTRAR EL ACTA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO A ESTA LEY. Por eso se pidió al Ministerio de Trabajo que aportara esa carpeta, para ver si estaba registrada el acta de conciliación, porque eso es lo que tiene validez, esta acta señor Juez, que pena con usted, así tenga una firma de la inspectora de trabajo y sello de ella, le falta el registro del Ministerio del Trabajo, y sin registro es como

cualquier documento que pueda tener en mi oficina, soy conciliador hago las conciliaciones hoy y les dijo a las personas como dice la Ley 640 de 2001, las dejo aquí en el centro de conciliación, vengan en tres días hábiles que queda registrada para que se lleven el acta registrada, esa es la que tiene validez, no se presentó acá, no la trajo la inspectora de trabajo ni la trajo cuando se la pidieron no la tiene la empresa de CARVAJAL ESPACIOS. Si la hubieran tenido la aportan con la contestación de la demanda.

Punto 2.4.2 pag.111, la Citación, dice la citación busca la eficacia de la conciliación y que salva guarda esta citación, dice este punto, debe como mínimo contener 1) lugar y fecha en la que es elaborada la citación 2) identificar el conciliador y las partes solicitantes y la citada 3) objeto de la conciliación, hechos, pretensiones conciliables y cuantía 5) lugar, fecha y hora de realización de la audiencia de conciliación 6) FIRMA del conciliador. ¿Quién llamó a una conciliación?, nadie, el deber es de la conciliadora, la inspectora porque eso lo dice el manual de la inspectora de trabajo Ley 640 de 2001, dice quién debe hacer las citaciones, ¿quién hizo las citaciones? PATRICIA PENAGOS. Citó a conciliaciones, claramente lo dijo cité a una reunión, no estaba citando a una conciliación.

AUDIENCIA DE CONCILIACION. 2.43 pág. .112 y 113 dice a continuación el inspector conciliador en concordancia con el artículo 8 de la Ley 640 de 2001 y la Corte Suprema de Justicia, que es la que nos rige, tiene el deber permanente y sin excepciones de velar que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles así como los derechos mínimos e intransigibles, como iba a velar la inspectora si ni siquiera pidió la carpeta de FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO, para ver toda la historia clínica que llevaba él de cirugías durante el tiempo que estuvo en la empresa, como iba a velar si se estaban violando derechos ciertos e indiscutibles si ni siquiera el preguntó usted es sordo, tiene problema físico, usted ha sufrido algún accidente, tiene alguna incapacidad. No. Siguió de largo se violó el acta de conciliación, se violó el acta, para eso existe un manual del inspector del trabajo y seguridad social, para eso existe la Ley 640 de 2001, que todo conciliador e inspector debemos respetar o sino para que existen, las votamos y vamos a lo que digan otras personas diferentes a lo que nos está rigiendo que es el Ministerio de Justicia.

**3) RENUNCIA** Provocada o despido indirecto del trabajador, fue claro RAMIRO HERNANDEZ ingeniero que lo dijo, PATRICIA PENAGOS que lo demostró diciendo “LA SITUACION ERA DIFICIL DE LA EMPRESA llamamos a una reunión, algunos se les bajaron los turnos, y otros se despidieron, PATRICIA PENAGOS dijo yo les di un modelo como debían hacer la carta de renuncia, entonces la empresa aunque se encontraba mal económicamente motivó esa renuncia, aunque exista en esta acta de conciliación que dice claramente que le dieron una suma conciliatoria voluntaria por el valor de \$40.795.820,05, nunca habla de cuanto es la indemnización por el despido sin justa causa, artículo 64, la empresa fue la que motivó el despido indirecto del trabajador, motivó para que el trabajador pasara la carta de renuncia y eso quedó plasmado por las respuestas que dieron tanto RAMIRO HERNANDEZ, PATRICIA PENAGOS y DIEGO CARVAJAL ALVAN.

#### **4.3. ALEGACIONES FINALES**

Dentro del término del traslado concedido a las partes para alegaciones finales, se recibieron escritos de ambas, que se sintetizan en lo siguiente:

**EI DEMANDANTE**, en sus alegaciones finales relaciona los hechos y pruebas relevantes, señalando que como sustento del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, el a quo no tuvo en cuenta los documentos vistos de folio 51 a 53, 54 a 58, 60 a 61, 63, 65 a 67, 70 a 75, 76, 89 80, a 81, 82 y 33 90 a 92 relativos a historia clínica, exámenes, evaluaciones, consultas del actor, como fundamento jurídico cita la sentencia T 217 de 2014 y la SU 049 de 2017 relativas a la estabilidad laboral reforzada, sentencia del caso de RAFAEL ANTONIO SANCHEZ CAMACHO contra MEPAL hoy Carvajal Espacios S.A.S., sentencia T 777 de 2014, T 309 de 2015, C 539 de 2011, T 351 de 2011, resalta que las pruebas evidentes en los testimonios, en los interrogatorios, sobre la ausencia de previsión por parte

del agente del ministerio de trabajo en la conciliación sobre la estabilidad reforzada que tenía el trabajador al momento de conciliar sus derechos irrenunciables, así como en las pruebas documentales sobre su condición médica que dejó el AD QUEM (sic) sin tener en cuenta o que mal valoró son constitutivas de una vía de hecho; que con la intención de dilucidar mejor el asunto, el AD QUEM (sic) incurrió en su decisión en una o varias de hecho entre ellas por DEFECTOS FÁCTICOS al interior de una actuación judicial, las cuales fueron descritas textualmente en la Sentencia T-340 de 2011, alude pronunciamiento del Ministerio de Trabajo, radicado 11EE2018708500100000802, sobre fuero de estabilidad laboral u ocupacional por situación de vulnerabilidad por condiciones de salud, sentencia T 052 de 2020; Ley 1610 de 2013 art. 2, 3, 17 y finalmente indica que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe considerar los principios del derecho laboral, como son los principios generales del C.S.T., de normas especiales y de los Convenios de la OIT, entre los cuales se pueden citar los siguientes: Dignidad, Solidaridad, Igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad, Favorabilidad, Primacía de la realidad y Estabilidad Laboral, recalcando la igualdad de oportunidades, la irrenunciabilidad y la favorabilidad que gozaba el señor FEIBERES JESÚS SOTO ARANGO, los cuales paso por alto en la conciliación el inspector de trabajo; que por esta razón se debe declara la NULIDAD DEL ACTA DE CONCILIACION; que se ve claramente que a su defendido las Leyes y las sentencias le dan el derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD, que no fue reconocida en primera instancia y reconocerle todas las pretensiones pedidas en la demanda.

A su vez **CARVAJAL ESPACIOS S.A.S.**, manifestó que se ratifica de todo lo dicho en la contestación a la demanda y alegatos de conclusión, solicitando que se confirme la sentencia proferida señalando que no existe prueba alguna que determine algún vicio en el consentimiento ni por error, fuerza, dolo, culpa o constreñimiento; que infiera la nulidad solicitada del acta de conciliación firmada entre el demandante y la demandada que pudiera determinar nulidad alguna; que igualmente se encuentra probado que a la terminación, por mutuo acuerdo o consentimiento del contrato de trabajo existente entre las partes no existía limitación alguna que implicara limitación en la salud del demandante, ya que calificación de invalidez que se alegó fue certificada más de dos años después de terminada la relación laboral y no tiene origen laboral sino se determina como una enfermedad común; que se debe igualmente manifestar que a la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo que existió entre las partes, al demandante se le cancelaron la totalidad de sus acreencias laborales tal como aparece probado en el proceso y se le reconoció una bonificación por un valor superior a los \$40'000.000.00, valor este que el actor recibió sin manifestar observación alguna.

## **5. CONSIDERACIONES**

### **5.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER**

Atendiendo el recurso interpuesto, considera la sala que los interrogantes que deben ser resueltos son los que a continuación se exponen:

1. ¿Gozaba el señor Soto Arango de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación de la relación laboral?
2. ¿El acta de conciliación celebrada entre las partes se encuentra viciada al no ceñirse al manual del Inspector de Trabajo?
3. ¿Fue la renuncia del actor provocada por la sociedad demandada?

### **5.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES Y APLICACIÓN AL CASO CONCRETO**

Previamente se destaca que en el informativo quedó acreditado, y tampoco fue objeto de controversia, que el señor FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO, ingresó a laborar a CARVAJAL ESPACIOS S.A.S. antes MEPAL S.A., a través de contrato a término indefinido que se mantuvo entre el 17 de octubre de 1979 al 31 de diciembre de 2010. (fl.45 orden, fl.

1 carpeta); que mediante oficio del 21 de diciembre de 2010, el Director de Gestión Humana de MEPAL, DIEGO CARVAJAL ALBAN, le informó sobre la aceptación de la renuncia presentada, la cual sería efectiva a partir del 31 de diciembre de 2010 (fl. 43 y 44 orden, fl. 1 carpeta); que en esa misma fecha, se le hizo entrega al actor de la carta para el examen médico de retiro, que debía practicarse en los cinco días hábiles siguientes a la fecha de retiro (fl. 42 orden, fl. 1 carpeta); que el demandante suscribió con la demandada acta de conciliación No.2328 de 18 de enero de 2011, ante el Ministerio de la Protección Social, cancelándole la suma de \$40.795.825 por los posibles derechos inciertos y discutibles (fl. 6 a 9 orden, fl. 1 carpeta).

Ahora bien, en cuanto al primer problema jurídico, señala el recurrente que, a la terminación del vínculo laboral, gozaba de estabilidad laboral reforzada por estar afectado en su salud, aspecto sustentado por el a quo, manifestando que las pruebas no dan cuenta que en la firma del acuerdo el actor estuviera afectado por vicios del consentimiento, como tampoco se observa que hubiera recomendaciones, órdenes de reubicación, tratamientos, incapacidades o discapacidades de origen laboral.

Sobre el particular, es de resaltar que la Ley 361 de 1997 tiene por objeto primordial y preponderante, proveer de protección a todas aquellas personas que se encuentren en situación de discapacidad, inicialmente y por lo menos hasta la entrada en vigencia del Decreto 1352 de 2013, en los grados de que dan cuenta los artículos 1 y 5 de la norma en comento, a fin de que aquellas no puedan ser excluidas del ámbito laboral, ni terminados sus contratos de trabajo **por razón de su situación**, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, tal como lo dispone el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que luego de haber sido sometido al examen, fue declarado **EXEQUIBLE** en Sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto según el cual “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”, razón que lleva a concluir que actuar en contrario produciría como consecuencia el reintegro del trabajador.

La mencionada ley, dispone en sus artículos 1 y 5, lo siguiente:

**“ARTÍCULO 1o.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación <en situación de discapacidad> en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones <en situación de discapacidad> severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

**ARTÍCULO 5o.** Las personas con limitación <en situación de discapacidad> deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación <discapacidad> no sea evidente.

A su vez, el Artículo 7 del ya derogado Decreto 2463 de 2001 disponía:

**“Artículo 7º.** Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%”

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 y posteriormente el Decreto 1352 de 2013, este último que derogó expresamente el Decreto 2463 de 2001, entre ellos el Artículo 7 arriba transcrito, ahora resulta imperioso interpretar desde las nuevas

*disposiciones reguladoras la norma contenida en el Artículo 1 de la Ley 361 de 1997, bajo el ejercicio lógico de comprender que extinguida del universo jurídico la norma que clasificaba los grados de discapacidad, igual suerte sufren las disposiciones que encontraban en ella fundamento y que resulten contrarias a la nueva disposición.*

*Definido en el numeral primero del Artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 que por personas con o en situación de discapacidad, debe entenderse "(...) Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (...)" y posteriormente derogado de manera expresa el Decreto 2463 de 2001, entre esas disposiciones, el Artículo 7 que tenía por propósito graduar la condición de discapacidad, válido resulta colegir que a la luz del nuevo marco normativo la definición de persona en situación de discapacidad dejó de ser restrictiva para tonarse amplia, y que si bien ya no es requisito aportar la calificación porcentual de la pérdida de capacidad laboral, no por ello puede predicarse que una simple incapacidad médica de carácter temporal, tenga la potencia para derivar en favor del operario, las consecuencias jurídicas propias del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siempre que aquella no reporte una afectación sustancial en la salud del trabajador que le impida desempeñarse naturalmente en su oficio.*

*No obstante, lo anterior no puede perderse de vista que las controversias suscitadas respecto de la estabilidad reforzada y la ineficacia del despido o terminación debe ser dirimidas a la luz de lo dispuesto en las normas que regulan la materia vigente al momento de la ocurrencia de la terminación del contrato de trabajo, dado el carácter de la ley de orden público y de aplicación inmediata.*

*En el presente evento al haberse terminado la relación laboral el 31 de diciembre de 2010, el marco normativo que orienta la solución del conflicto lo es la ley 361 de 1997, en concordancia con el Decreto 2463 de 2001, disposición que determinaba como presupuestos para la acceder a la protección de la estabilidad laboral reforzada contenida en la Ley 361 de 1997: i) acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada (15 a 25%), severa (25 a 49.99%) o profunda (50% en adelante) ii) que el empleador tuviera conocimiento del grado de discapacidad con antelación a la ruptura del vínculo laboral, o que tuviera conocimiento de que el operario estaba en proceso de calificación y iii) que el trabajador hubiera sido despedido o terminado su contrato con sustento en la situación de discapacidad en la que aquel se encontraba.*

*Aplicando al caso sub judice, lo antes referenciado, se advierte que en este evento no se verifican las condiciones establecidas para dar paso a la declaración de estabilidad laboral reforzada, aludida por el demandante, pues si bien es cierto el representante legal de la firma demandada en el interrogatorio de parte reconoció que tenía conocimiento de los quebrantos de salud del mencionado y que habían sido calificados como de origen común, lo cierto es que al no haberse demostrado que la terminación del vínculo provino por discriminación del empleador y menos puede predicarse cuando la ruptura se produjo con la intervención voluntaria y libre del sujeto protegido, en forma unilateral como sucede cuando se presenta renuncia o de manera consensuada, en los casos de mutuo acuerdo como sucedió, por lo que necesariamente se debe negar lo pretendido en tal sentido.*

*Sucediendo lo mismo, si se tiene en cuenta la manifestación expresada por la inspectora de trabajo, en cuanto no indagó sobre el particular, toda vez que su función no recae sobre dicho aspecto, sino que en el caso de las conciliaciones consiste en vigilar que se respeten los derechos laborales del trabajador, dando su aval a los acuerdos efectuados entre las partes.*

Valga resaltar que, en relación a este punto, conforme a lo expuesto por la Sala de Decisión de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1360-2018, no se prohíbe el despido de un empleado en situación de debilidad manifiesta, sino que lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Además, la estabilidad de los trabajadores en condiciones de discapacidad relevante no consagraba derechos absolutos a favor de estos (CSJ SL12998-20917).

Por lo tanto, resultaba completamente ajustada a la normativa colombiana invocar una causa legal de finalización como en el examine, la cual fue aquella dispuesta en el literal b) artículo 61 del CST, es decir, la de mutuo consentimiento, más aún si se recuerda que no se probó la minusvalía del prestador de servicios, ante la falta de cumplimiento de los supuestos del precepto 26 de la Ley 361 de 1997 la protección se traduce en un derecho incierto y discutible y, el acuerdo conciliatorio estuvo en parte determinado por el pago de una compensación económica en dinero al demandante; por las premisas enunciadas, no se requería permiso alguno del Ministerio del Trabajo.

En relación al segundo interrogante, esto es, si el acta de conciliación celebrada entre las partes se encuentra viciada por no ceñirse al manual del Inspector de Trabajo, la Ley 640 de 2001 y el Decreto 2511 de 1998; resaltando el apelante que fue irregular al ser la solicitud verbal; que no se hicieron las citaciones a las partes; que no se puso en conocimiento hechos y alcances de la conciliación; que no hubo fórmulas o propuestas de arreglo; que faltó el registro el Ministerio y que se tenía que vigilar que no se violaran los derechos ciertos e indiscutibles.

Sobre dicho aspecto, se hace necesario traer a colación lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral, en sentencia radicación No.38941 de 19 de julio de 2011, MP Gustavo José Gnecco Mendoza, en la que sobre el particular, dijo:

*"En relación con el tema de las formalidades que deben acompañar las actas correspondientes a las conciliaciones promovidas por **las partes para zanjar sus discrepancias de común acuerdo**, la Sala tuvo oportunidad de señalar, en sentencia de 30 de junio de 2004, radicada con el número 21975, reiterada en providencias posteriores de 31 de marzo de 2006, radicación 25748, y 3 de mayo de 2011, radicación 39045:*

*"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 tiene 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 entabrar, 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 en justa y equitativa, deberá acogerla y consiguientemente consignará en el acta correspondiente sus términos**"(Sentencia de marzo 12 de 1973)...".

Acogiendo la jurisprudencia antes mencionada, se advierte que no le asiste razón al recurrente en las apreciaciones planteadas, por lo que al no observarse irregularidad o vicio alguno en el acta de conciliación celebrada entre el demandante FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO y CARVAJAL ESPACIOS S.A.S., el día 18 de enero de 2011, ante el Ministerio de la Protección Social, tampoco prospera el recurso de alzada en tal sentido.

Así mismo, es de resaltar, que ante el cuestionamiento de los defectos formales del acta conciliación, principalmente en lo referente a la falta de registro de la misma ante el Ministerio del Trabajo, bien es sabido que dicha circunstancia no se probó; por otro lado la inscripción de dicho documento no es un requisito de validez, como lo son los puntos establecidos en el precepto 1° de la Ley 640 de 2001, los cuales sí contiene el texto arribado al plenario; el registro en la entidad estatal es una obligación impuesta a los centros de conciliación según el numeral 6° del artículo 13 de la Ley 640 de 2001 y; el lugar de celebración, el papel o membrete del Ministerio del Trabajo, el hecho de que el mencionado escrito se elabore por la demandada o incluso la iniciativa de una de las partes en relación con la solicitud de conciliación a la autoridad competente, no son aspectos constitutivos de vicio alguno.

Por último, para entrar a dilucidar si la renuncia del actor fue provocada por la sociedad demandada, donde indica el apelante que ello se infiere de lo manifestado por los señores RAMIRO HERNANDEZ, PATRICIA PENAGOS y DIEGO CARVAJAL ALVAN, sobre el particular se tiene, que los mismos indicaron en sus versiones, lo siguiente:

El deponente, **RAMIRO HERNANDEZ GUEVARA** (minuto 1:08:56 a 1:17:47, fl. 1 primera audiencia orden fl. 4), indicó, la razón por la que fui citado es para ser testigo de la reunión que se llevó a cabo a mediados de diciembre de 2010, donde se llamaron a varios colaboradores para darle explicación de la situación por la que estaba atravesando la compañía en esos momentos, a Feiberes lo conocí los 24 años que trabajé como compañero de trabajo, hubo un tiempo que fui jefe de Feiberes en carpintería, él tenía un contrato a término indefinido, no sé hasta cuando laboró yo estaba en otra área, el entró en el proceso de negociación que se hizo con CARVAJAL pero la fecha o la situación como se desligó de la compañía no la conozco porque no era jefe de él en esa época, el grupo primario de producción estaba compuesto por el Director de Producción JUAN CARLOS MARTINEZ, y tres jefes de producción, en ese entonces por la situación que atravesaba la compañía se hizo una reunión y se citó a varias personas para explicarles la situación por la que estaba atravesando la compañía económicos financieros, donde se iban a citar para reunirse con el área de Gestión Humana para llegar a una negociación, hasta donde yo estuve enterado fue en esa reunión ya de allí me imagino que a ellos los citaron a través de su Jefe de Producción, a ellos se les reunió para informarles sobre la situación que estaba atravesando la compañía, una situación muy complicada financieramente, que tenía que flexibilizar el área que algunos cargos tenían que reducirse y en los cargos que iban a reducir estaba Feiberes, posteriormente iba a ser citado para una reunión con el Jefe de Recurso Humano de esa época para llegar a una negociación, la parte económica no la realizamos allí porque eso era potestad de Recursos Humanos, Feiberes no tengo conocimiento si renunció, no conozco de conciliación, era jefe de otra sección no estaba dentro de mi área entonces no conozco si fue llamado, en qué fecha no señor, no tengo conocimiento del pago de prestaciones sociales, no está dentro de mi rol de mi alcance. (parte actora) si me refiero que en esa época había algunos cargos que había que flexibilizase, cuando hablamos de flexibilizar es que si había tres turnos se bajaban a dos

turnos y dentro de esa flexibilización llamaron a varias personas dentro de esos Feiberes, no él entraba al tema de negociación con el Jefe de Recursos Humanos de esa época, no me enteré de enfermedad de Feiberes, en el 2010 tampoco, él no estaba dentro de mi grupo, por eso no estaba enterado de problemas médicos, en diciembre de 2010 no sé cuántos dejaron de trabajar, a esa reunión se llamaron aproximadamente nueve personas porque participe en esa reunión, pero no tengo conocimiento de la cantidad de personas que salieron porque de las áreas que manejaba en esa época no salió ninguno.

La señora, **PATRICIA PENAGOS GAVIRIA** (54:09 a 1:07:59, 1 primera audiencia orden fl. 4) Expuso que la llaman por los sucesos que ocurrieron en el año 2010, con los compañeros de la empresa, quienes entraron a una negociación por la situación crítica económica que estaba pasando la organización, él se vinculó no recuerdo, pero es una persona antigua, más de 15 años algo así, su contrato era indefinido, trabajó hasta 2010 mediados de diciembre, como lo dije hubo una negociación entre el señor Feiberes y la empresa por la situación que enuncié estaba pasando, era una negociación pero no conozco los términos en que ocurrieron no estuve presente en la negociación, la renuncia fue voluntaria, lo que recuerdo de la renuncia no, como facilitadora de Gestión Humana y la interacción que tenía con los colaboradores y en este caso con don Feiberes, lo que hice fue a solicitud de él indicarle como redactar la carta de renuncia voluntaria, eso es lo que recuerdo, le indique como se hacía, todos los colaboradores me pedían apoyo, para mí fue algo muy transparente, no indicarle como hacer la carta de renuncia, fue algo muy sencillo, la carta tenía como objetivo una renuncia voluntaria al cargo que estaba desempeñando en ese momento y los agradecimientos que generalmente se dan en una renuncia; no tengo presente fechas de aceptación de renuncia, yo no era quien aceptaba era el Director de Gestión Humana, don DIEGO CARVAJAL, no estuve presente en la conciliación, yo era un canal de información mediante la cual avisé en su momento que había una conciliación por parte de la empresa con el señor FEIBERES, pero no estuve presente en ella, le avise la hora y el sitio de reunión, fue vía telefónica le avisé que había una conciliación en Cali en Santa Mónica, solamente eso, no conocí los términos de conciliación, el director de Gestión Humana habló con los colaboradores, habló con Feiberes, fue en el mes de diciembre no se la fecha exacta, la situación de la empresa crítica económica era el motivo de la conciliación, en un principio don Feiberes si estaba inquieto con la decisión, de hecho recuerdo que fue de las últimas personas que pasó su carta de retiro, no estaba muy a gusto, muy convencido en su momento para tomar esa decisión pero el detalle no lo recuerdo, eso hace casi cinco años, no tiene uno detalles claros específicos de las personas, no estuve presente en las conciliaciones, yo simplemente avisé (parte actora), simplemente les nombre la citación que tenían en Santa Mónica con don DIEGO CARVAJAL, es lo que recuerdo, exactamente que yo recuerde términos no señor, vuelvo y le reitero estamos hablando de cinco años atrás, no tengo presente la parte de la enfermedad, no la recuerdo, no estuve presente en reuniones, Feiberes trabajó unos días, recuerdo que él habló con don DIEGO CARVAJAL, reitero, no sé qué hablaron, pero posteriormente esos días que trabajó pasó ya la carta de retiro, no le envié ninguna documentación, lo que recuerdo Feiberes tiene su esposa y dos hijos.

A su vez, el señor **DIEGO CARVAJAL ALVAN**, en el interrogatorio de parte (minuto 33:10 a 38:33, 1 primera audiencia orden fl. 4) dio las siguientes respuestas. Pregunta. ¿Diga cómo es cierto sí o no, como la empresa Carvajal Espacios, estaba enterada que el señor FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO, venía con enfermedades y una de ellas eran dos hernias y era sordo del izquierdo? Respondió: Si es cierto, el colaborador había sido atendido tanto por la médica de la empresa como por la EPS, por situaciones médicas relacionadas con su oído y con una hernia, sin embargo, él no tenía ningún tipo de restricciones por parte de la EPS o la ARL y él se desempeñaba normalmente en su trabajo. ¿Diga cómo es cierto sí o no, que usted no le informó de ese hecho a la Inspectoría de trabajo, para firmar el acta de conciliación? Respondió: Es cierto lo que usted dice, lo que pasa es que nosotros en el proceso de conciliaciones, eso nunca se hace, nosotros lo que vamos es lo que se ha negociado con el colaborador, una suma conciliatoria, se ha llegado a un acuerdo y lo que se hace ante la inspectora es verificar que el colaborador este de

acuerdo con el acuerdo, en ese momento no se discute con la inspectora la situación médica del colaborador. ¿diga cómo es cierto sí o no, que no existe ningún documento que compruebe que ustedes con anterioridad les dieron las liquidaciones a los señores, en este caso al señor FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO, para que él pudiera revisarla con alguien calificado? RESPONDIÓ: Lo que usted dice es parcialmente cierto, es cierto que no hay un documento con que verificar, sin embargo yo me reuní con el colaborador, le ofrecí una suma conciliatoria, le ofrecí unas prestaciones extralegales, entre el 15 y 22 de diciembre, no recuerdo el día exacto hace más de cuatro años, del año 2010, me reuní en varias ocasiones con él, la última fue en Cali, él fue con su esposa a Cali, ya le había mencionado la cifra que la empresa le ofrecía en Palmira, él tuvo tiempo para reflexionar, para ponerse de acuerdo y fue a Cali y en ese momento volví y le ofrecí el mismo valor, él conocía de hecho dicho valor y con base a eso, él voluntariamente presentó su carta de renuncia y posteriormente cuando fue convocado a la conciliación, fue porque habíamos llegado a un acuerdo previo, todo eso fue de palabra en ese momento no se le entregó ningún documento, él sí conoció el documento final de conciliación previo a la firma, ese día se le mostró la liquidación definitiva pero él conocía la suma conciliatoria, conocía las prestaciones extralegales que le ofrecía la empresa para la conciliación. ¿Diga cómo es cierto sí o no, que después de la fecha del 16 de diciembre de 2010, a los trabajadores que no les dieron más trabajo en la empresa, la orden era que no podían entrar a ella ya a laborar? Respondió: Eso es falso, en esos días algunos colaboradores manifestaron que no querían ir esos días mientras se hacía la negociación, sin embargo, varios de ellos fueron y siguieron trabajando hasta el 31 de diciembre, en ningún momento la empresa les negó el ingreso, ellos fueron estuvieron laborando hasta el 31, en ningún momento la empresa negó el ingreso de FEIBERES DE JESUS a la empresa.”

Retomando el análisis precedente y conforme las versiones anteriores, para la Sala no quedó demostrado que la sociedad CARVAJAL ESPACIOS S.A.S., hubiese provocado la renuncia del actor, lo que se advierte es que desde el inicio le dio a conocer al actor la situación de la empresa y, además, le ofreció una indemnización para resarcir el daño por la finalización del vínculo laboral, planeamiento y negociación que se expusieron desde el 16 de diciembre de 2010, estando en manos del actor si tomaba la propuesta o la dejaba, o posteriormente iniciaba un proceso; dicho suceso no era nuevo para el demandante puesto que tuvo la oportunidad de manifestar su inconformidad y de no pasar su carta de renuncia voluntaria; corroborándose con lo dicho por la deponente PATRICIA PENAGOS GAVIRIA, que la renuncia fue voluntaria y que como facilitadora de Gestión Humana lo que hizo fue a solicitud del actor indicarle como redactar la respectiva carta, lo que hizo con todos los colaboradores que le pedían apoyo.

De las versiones referidas se puede concluir que el actor no fue inducido ni obligado a renunciar, que tuvo la potestad de tomar una decisión asertiva y coherente, que no atentara contra sus derechos en especial los ciertos e indiscutibles, lo que se advierte es que la propuesta hecha por la demandada para la finalización del vínculo contractual fue aceptada por el actor, sin haberse presentado provocación alguna, motivo por el cual no sale avante la queja en tal forma presentada.

En este orden de ideas, se hace necesario confirmar la sentencia recurrida, pues no surgieron elementos de juicio válidos para su revocatoria.

## **6. COSTAS**

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., numeral 1º, las costas en esta instancia correrán a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

**7. DECISIÓN**

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada identificada con el No. 195 del 29 de julio de 2015, proferida por el Juzgado Doce laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **FEIBERES DE JESUS SOTO ARANGO** contra **CARVAJAL ESPACIOS S.A.S.**, conforme a las razones que anteceden.

**SEGUNDO:** Las costas en esta instancia corren a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año que avanza.

**CÚMPLASE,**

**Las Magistradas,**



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**  
**Ponente**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**

**Firmado Por:**  
**Consuelo Piedrahita Alzate**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - 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: **514ef7ff69ea3d60ad0740f08647a84ebf13ec99e148737e5d874d8f7dd21d4c**

Documento generado en 28/10/2022 04:33:45 PM

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