

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: CONSULTA SENTENCIA
DEMANDANTE: JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY
DEMANDADO: INGENIO PICHICHI S.A.
RADICACIÓN: 76.001.31.05.012.2015-00837.01

Guadalajara de Buga, Valle, treinta (30) de marzo del año dos mil veintitrés (2023).

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, en grado jurisdiccional de consulta, la Sentencia No. 019 del trece (13) de febrero de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

SENTENCIA No. 52
Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 11

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

1.1. La demanda hizo su ingreso a la vía judicial el cuatro (04) de diciembre del año 2015¹, surtiendo su reparto ante el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali (Valle), donde, se produjo, el auto admisorio número 033 del catorce (14) de enero de 2016², a través del cual, el despacho judicial mencionado, impartió la orden de tramitar bajo los cauces del proceso ordinario laboral de primera instancia, la demanda interpuesta por **JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY** contra **INGENIO PICHICHI S.A.**

1.2. En lo que toca a los **HECHOS**³ que motivaron la presentación de la demanda, afirmó el señor JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, obrando por conducto de apoderado judicial, lo que se puede relacionar sucintamente de la forma siguiente: **1).** Se vinculo al Ingenio Pichichi el 19 de julio de 1993 mediante contrato a término indefinido. **2).** Prestó sus servicios dentro del periodo que corrió del 19 de julio de 1993 al 07 de diciembre de 2012. **3).** Su salario fue la suma de \$893.700. **4).** El ultimo cargo desempeñado correspondió a “Muestreador de Sacarosa”. **5).** Laboraba 8 horas diarias, e incluido domingos de forma ocasional. **6).** El día 06

¹ Carpeta Expediente Digital. Archivo No. 1 Pág. No. 26

² Carpeta Expediente Digital. Archivo No. 1 Pág. No. 27

³ Archivo digital No. 01. Pág. 20 y siguientes.

de diciembre de 2012, se encontraba laborando en el laboratorio, en su jornada habitual diurna de 8 horas, junto al compañero Jorge Eliecer Gonzales, cuando a las 3 de la tarde fueron comunicados por el ingeniero Marco Aurelio Montaña para que se presentara en la oficina asignada, en horas de la mañana del día siguiente, para sacar unas muestras. **7).** Asistió a la hora programada para asumir lo que dispusiera su jefe inmediato, sin embargo, fue llamado por la jefe Dorian Andrea López para que lo acompañara a la oficina de Gestión Humana. **8).** En el sitio, la Doctora Nancy Beatriz Franco Ocampo le hizo saber que la empresa tomó la decisión de cancelar su contrato de trabajo. **9).** Se le informó que la decisión obedecía a recorte de personal, y se adoptó para ser cumplida de forma inmediata. **10).** La Doctora Nancy Beatriz Franco Ocampo le explicó que, ante la decisión adoptada, tenía dos alternativas. **11).** Si renunciaba de forma voluntaria recibiría una bonificación de \$2.700.000 y al reconocimiento de sus prestaciones sociales y convencionales. De lo contrario, de no escoger esa alternativa, se le cancelaría el contrato. **12).** Dice que, ante no tener otra alternativa, decidió **simular** que renunciaba voluntariamente, pues la decisión tomada por la empresa era deshacerse de sus servicios. **13).** En el acto, se le suministraron 2 hojas de papel: una en blanco, mientras que la otra, contenía un escrito que hacía alusión a una renuncia simple de cargo, para que, a manera de ilustración, de su puño y letra copiara el texto igual y en los espacios en blanco que tenía el modelo, llenara su renuncia con el cargo que ocupaba actualmente. **14).** Al firmar la renuncia provocada por el empleador, conforme las instrucciones recibidas de la empleada, a su vez, le entrega un oficio en papel con membrete del Ingenio Pichichi S.A., fechado del 07 de diciembre de 2012, en el que le informa haber recibido su renuncia voluntaria, segundos antes de haberla provocado, cuyo texto advierte su aceptación, ilógico procedimiento, por cuanto fue un acto involuntario, nunca intencional y espontaneo. **15).** La señora Nancy Beatriz Franco Ocampo le sugiere pasar a que se le realice el examen medico de egreso. **16).** La Medico Rural al servicio del Ingenio Pichichi SA, practicó el examen sin contar con la historia clínica. **17).** Acto seguido, pasó nuevamente a la oficina de Gestión Humana donde se encontraba el Inspector de Trabajo de Buga, Doctor Luis Alberto Valencia Soto en compañía de la apoderada judicial del ingenio, Doctora Mérida Elvira Abadía Valencia, quienes de antemano tenían la conciliación identificada con auto sin número, con la misma fecha del 07 de diciembre de 2012, elaborada y firmada por los dos, la cual concluyó con la inserción de la firma de Jhon Jairo Cuellar Echeverry. **18).** El inspector le informó que la diligencia era legal. **19).** El contrato de trabajo terminó por decisión unilateral del empleador sin que existiera justa causa. **20).** La renuncia provocada que puso fin a la relación laboral, corresponde a la de fecha 07 de diciembre de 2012. **21).** Alude que no tenía interés de renunciar a la empresa después de 19 años de servicio, puesto que su posición financiera no le permitía en esa época mantener el bienestar de su familia integrada por su esposa Areliz Gisella Chacua y su menor hija Angie Tatiana Cuellar Chacua, por cuanto dependía absolutamente de su salario. **22).** De igual modo hace ver que para ese momento tenía obligación financiera con Bancolombia por la compra de su casa, por lo que se produjo su renuncia provocada. **23).** Que no se le entregó copia de esa renuncia provocada. Señalando que ella guara relación con la de Jorge Eliecer Gonzales Aguirre y otros que menciona. **24).** Que los mencionados Jorge Eliecer Gonzales Aguirre, Héctor Fabio Vásquez, Héctor Alirio Murillo Gutiérrez, Arnoldo Ibarra Gonzales y Efrén Vélez, coinciden igualmente en renunciar el 07 de diciembre de 2012. **25).** Cuestiona como es posible que se haya dado, renuncia, examen médico de egreso y conciliación el mismo día. **26)** Que la renuncia no fue un acto emanado de su voluntad nacida de forma libre y espontanea. **27).** por su renuncia coaccionada recibió \$1.515.409 por liquidación final y \$10.719.187 como bonificación voluntaria, la que cuestiona y afirma que no es más que una indemnización por despido unilateral. **28).** Que la renuncia debe ser un acto unilateral y voluntario. **29).** Al no contar con la posibilidad de discernir y libertad para la toma de la decisión de renunciar, se produjo un vicio en el consentimiento dentro del marco de la buena fe, por violencia psicológica e irresistible. **30).** El contrato de trabajo tampoco terminó por mutuo acuerdo.

1.3. PRETENSIONES, acude al proceso laboral con el objeto de que se declare **-1)** Que existió el contrato de trabajo entre 19 de julio de 1993 al 07 de diciembre de 2012, y último salario \$893.730,00. **-2)**. Que se desempeñó al servicio de la demandada como “Muestreador de Sacarosa” y su renuncia no fue libre y espontánea como un acto propio, si no que, por el contrario, su voluntad fue inducida, dirigida por su empleador el 07 de diciembre de 2012. **-3)**. Se decrete **la nulidad de la renuncia provocada, por tratarse de un despido indirecto.** **-4)**. Se ordene le reintegro sin solución de continuidad con el consecuente pago de prestaciones sociales y convencionales.

1.4. Mediante Auto No. 033 del catorce (14) de enero de 2016, el juzgado de conocimiento, admitió la demanda, y dispuso correr el traslado de rigor a la demandada – Fol. 20-.

1.5. Una vez notificada la demanda a la demandada **Ingenio Pichichi SA**, la entidad llamada a juicio allegó el respectivo escrito de **respuesta**⁴, a través de apoderado judicial, quien se pronunció frente a los hechos contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en el hecho 1º, 2º, 4º y 30º en lo demás dijo no ser ciertos. En su defensa aludió que el contrato terminó por renuncia del actor, conforme a misiva que dirigió a la empresa. Posteriormente se celebró conciliación No. 000597 del 07 de diciembre de 2012 en la que se entregó una bonificación voluntaria, que incluía la liquidación final, para un valor de **\$10.719.187,00** la que fue recibida sin objeción alguna.

Sobre las pretensiones, la demandada se opone a cada una de ellas, aceptando y aclarando que el actor laboró para la empresa desde el 19 de julio de 1993 hasta el 07 de diciembre de 2012, pero que su renuncia fue voluntaria aceptada de forma libre sin que existiera vicio alguno, pues se llevó a cabo en audiencia de conciliación y sin que el actor mostrara reparo alguno, por tanto, operó la cosa juzgada. Formuló las excepciones previas de: 1) conciliación y cosa juzgada. 2) Prescripción. 3. Inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones. E igualmente propuso las de fondo que denominó: 1). inexistencia de la obligación. 2) petición de lo no debido. 3). Innominada. 4). Pago, Prescripción y Compensación. 5). Buena fe. 6). Mala fe. 7). Cosa Juzgada por Conciliación.

1.6. Examinada la contestación allegada, se dictó el auto interlocutorio No. 053 del 16 de enero de 2013 por medio del cual se admitió la misma, y a continuación señaló fecha para audiencia consagrada en el artículo 77 y 80 del CPT y la SS. – Fol. 176

1.7. En la fecha prevista – 21 de abril de 2017-, se agotó la etapa de conciliación, de decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, y decreto de pruebas. Frente a las excepciones previas se declararon no probadas y se impuso condena en costas a la demandada, conforme se dispuso en auto No. 1134 dictado en audiencia. Acto seguido se dio inicio a la audiencia de práctica de pruebas, momento en que se practicó el interrogatorio de parte al representante legal de la demandada a demandante, e igualmente se recibió la declaración de Jorge Eliecer Gonzales Aguirre, y señaló nueva fecha continuar con el trámite previsto. (registro de audiencia del artículo 77 CPTSS minutos 00:00:01 a 01:05:12).

1.8. Llegado el día y hora señalados – 13 de febrero de 2019 – momento en que, previo a advertir la no comparecencia de la parte demandante, se dispuso seguir con el trámite, por tanto, se agotó la prueba documental, cerró el debate probatorio, se escucharon las partes en alegados y acto seguido, se dictó la **Sentencia No. 019** del mismo 13 de febrero de 2019 a través de la cual, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali (v) resolvió: **PRIMERO. DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN** denominada inexistencia de la obligación propuesta por INGENIO PICHICHI S.A. **SEGUNDO. ABSOLVER** a INGENIO PICHICHI S.A. de todas las pretensiones que en su contra formuló el señor JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY.

⁴ Archivo Digital No. 01 Pág. 45 y siguientes.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte vencida en el juicio. Tásense por Secretaría del Juzgado. FÍJESE como AGENCIAS EN DERECHO la suma de \$600.000, a cargo del accionante y a favor de la demandada. **CUARTO.** Si esta providencia no es apelada por la parte actora remítase el expediente ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali para que se surta el grado jurisdiccional de consulta. (registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 00:00:01 a 01:05:12).

1.9. Quedando de este modo surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, conforme la decisión adoptada, se dispuso la remisión de la sentencia dictada ante esta corporación, en grado jurisdiccional de consulta al ser adversa la decisión adoptada a las pretensiones de la demandante.

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo⁵

Partió el Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que se advierten dos situaciones que llevaron al finiquito de la relación laboral que sostuvo el actor con la sociedad demandada: (i) la carta de renuncia del 07 de diciembre del 2012 – fl. 54- en la que se señala que “respetuosamente me permito presentar renuncia voluntaria e irrevocable a la empresa a partir del 07 de diciembre del corriente año al cargo de muestreador sacarosa. Quiero expresar los agradecimientos por la oportunidad y confianza brindada durante el tiempo que estuve vinculado a la empresa”

Dijo que pretendió afirmar la parte actora al iniciar su acción que este documento no fue voluntario ni espontaneo puesto que fue en realidad instruido y casi manipulado, por la señora Nancy Beatriz Franco Ocampo. Además de sus dichos, llamó a testificar a Jorge Eliecer Gonzales el que una vez escuchada su declaración encontró el a quo que incurre múltiples contradicciones, pues señala que el demandante no presentó carta de renuncia para luego señalar que sí, luego dice que lo que le asaron fue un despido, dice que estuvo presente en todo el trámite y que le consta lo que le estaba contando, pero luego dijo que estaba como a unos metros de distancia; luego dijo también que cuando salió el accionante Jhon Jairo Cuellar, este le dijo que ya todo estaba terminado, si nunca se presentó renuncia como vio que firmara un documento, es imposible que lo hubiera hecho. Si supuestamente no estaban juntos en el mismo lugar no tendría lógica que el accionante saliera de lugar alguno a decirle que su contrato estaba terminado. Adicional ello, teniendo en cuenta las múltiples contradicciones del testigo y el requerimiento que hizo el despacho de que aclarara, lo que hizo fue cada vez confundirse más para terminar afirmando que el actor si había renunciado.

Sin embargo, el testimonio rendido por la testigo Nancy Beatriz Franco Ocampo a la que se le endilga la mayor responsabilidad de la supuesta renuncia, dando un relato claro, concreto, además sustentado con pruebas documentales que allegó oportunamente con su declaración, donde se evidencia que el actor no solo suscribió el acta de terminación por mutuo acuerdo, sino que además hizo una autorización de descuento por unos dineros que estaba pagando con libranza a cooperativas. se observa también, que varios días después la misma testigo solicita a la tesorera de la empresa que realice ese reintegro por \$5.494.000 a favor de la cooperativa COOTRAIPI por descuentos realizados al demandante.

Esta testigo fue clara en informar las circunstancias por las cuales llegó el señor Jairo a la dependencia que para la época ella presidía, de su testimonio se evidencia no se dio una acción dirigida con el demandante, si no que su desvinculación se da dentro de proceso de optimización de costos y gastos que adelantaba la compañía y por ello, ofreció a varios trabajadores en

⁵ Enlace audiencia fallo y recursos (minutos 00:24:05 a 00:45:32)

determinadas circunstancias dentro de los que estaba el demandante, que existía un plan de retiro voluntario que ofrecía unos beneficios, lo que fue conocido al interior de la empresa y de modo particular por el actor, por lo cual caería por su propio peso la afirmación del demandante de que fue engañado para ir a la oficina de gestión humana y que tomó una decisión acelerada e inconsciente por que no se le dio tiempo de meditar.

En ese orden de ideas, concluyó el juez de instancia que, para poder dejar sin efecto, como lo pretende la parte actora, la renuncia que efectuó la demandante tenía que haberse probado de manera fehaciente que el actor estaba de alguna manera engañado, constreñido o amenazado, es decir demostrar algún vicio que afectara su consentimiento respecto de ese documento, pero incumplió con su carga probatoria.

Una de las situaciones que enrostra de manera reiterada el apoderado de la parte actora, respecto de la renuncia, es que en el mismo día que se presentó la renuncia, se hizo la aceptación de la renuncia, se hizo el examen de egreso, se hizo el acta de conciliación, lo que en su entender resulta ilógico y daría en su entender a presumir que se trataba de un acto premeditado del empleador, sin embargo, nuevamente acudiendo a los dichos de la señora Nancy Beatriz Franco Ocampo directa responsable del tema como aquí lo ha manifestado ella en su testimonio, es clara al especificar que en efecto si habían varias cosas que ya estaban listas, pero ello no era para engañar al demandante, si no que era un plan del que ya se habían enterado a los trabajadores con los que ya se tenían varias situaciones consolidadas para que aquel trabajador que decidiera voluntariamente acogerse al plan de retiro pudiera hacerlo de manera rápida, además indico que el ingenio se encuentra en una zona apartada por tanto para poder evitar circunstancias, lo mejor era hacerlo en una sola fecha se consolidaran las conciliaciones a que había lugar .

Así, indicó que el testimonio rendido por la testigo fue claro, coherente, alejado de imprecisiones. La testigo no dubitó en ningún momento las preguntas, fue muy clara en sus respuestas, pues conoció de manera directa los hechos, negó totalmente haber ejercido cualquier tipo de presión respecto del accionante por lo cual, ni siquiera el hecho de que todo estuviera documentado para la misma fecha podría desvirtuar la espontaneidad del trabajador o dar entender que por el solo hecho de haber sido todo en la misma fecha, este hubiera sido coaccionado de alguna manera.

También se atacó la conciliación a que llegaron las partes, frente a la que consideró innecesaria valoración alguna por cuanto si en el tiempo nos referimos, primero fue la renuncia y consolidada la renuncia ya no había nada más, sin embargo, para que no quede duda frente a la decisión, se analizó el tema de la conciliación, encontrando que de la lectura de la misma se vislumbra que el señor Jhon Jairo Cuellar Echeverry está reiterando cual fue su forma de terminación adicional a ello, eso guarda relación con el acta de terminación que colocó de presente la testigo Nancy Beatriz Franco Ocampo, adicional a esto, en interrogatorio de parte el demandante este confesó que el inspector de trabajo le advirtió de las consecuencias legales de ese acto procesal. Adicional a ello, el testigo, Jorge Eliecer Gonzales Aguirre pretendió indicar que el actor había sido engañado, el testigo en uno de sus confusos dichos expresó que el actor había presentado renuncia a cambio de una bonificación, por lo cual, ante la pregunta de que si entonces el actor había renunciado para obtener un beneficio económico en que consistió el engaño, sin que el testigo hubiera podido precisar, lo que permite entre que el acta de conciliación no exhibe vicio alguno que permita invalidar el acta de conciliación. Sumado, que, verificados los pagos realizados al actor, se evidencia que su indemnización en caso de que hubiera sido despedido ya está cubierta, que sus derechos reales como salarios, prestaciones sociales, descanso remunerado fueron cubiertos, por lo cual, ni siquiera por esa vía se podría dejar sin efecto lo que pactaron las partes respecto a la terminación contractual. Bajo esos términos, despacho su decisión, ya reseñada.

Dictada la sentencia, se advirtió la no comparecencia de la demandante y su apoderado, por su parte, la demandada manifestó su conformidad con el fallo dictado, por lo que se ordenó su remisión al superior, en grado jurisdiccional de consulta.

2.2. Del Grado Jurisdiccional de Consulta

Como se anotó, al ser desfavorable la sentencia a las pretensiones de al demandante, se dispuso la remisión de la decisión adoptada ante el superior funcional con el objeto de dar aplicación a los consagrado en el artículo 69 del CPT y la SS.

Con auto No. 489 del 14 de julio de 2021 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali admitió la consulta allegada, y se corrió traslado a las partes para que allegaran alegatos finales, quienes guardaron silencio. Acto seguido, con auto No. 578 del 14 de julio de 2022, en cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, se dispuso la remisión de este asunto ante esta corporación.

Con todo, procede la Sala a decidir, previo a las siguientes

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema jurídico a resolver

Conforme a los planteamientos vertidos en la demanda, su oposición y el examen que por mandato legal habrá de surtirse frente a la decisión adoptada en su integridad por el juzgado de conocimiento, la Sala abordará el estudio del caso visto desde los siguientes problemas jurídicos a resolver:

- 1. ¿Resulta viable declarar que la renuncia del actor no fue voluntaria, si no que fue inducida por el empleador, conforme los hechos acontecidos el día 07 de diciembre de 2012?*

Establecido lo anterior de forma favorable para el actor, se habrá de determinar si es viable declarar la nulidad de la renuncia presentada, con el consecuente reintegro por haber operado un despido indirecto sin justa causa, y de contera, el pago de salarios y prestaciones sociales que debieron sufragarse en el lapso que ha permanecido por fuera de la empresa demandada.

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.

3.2.1. Del contrato de trabajo

En el ordenamiento jurídico patrio, la Constitución Política de 1991 enseña que el trabajo es valor fundante en el Estado Social de Derecho, el cual goza de especial protección constitucional y de modo particular en el ámbito de las relaciones que lo regulan se debe dar prelación a los principios consagrados en el artículo 53º de la carta política, destacando la corporación, para el caso, de modo relevante los orientados a verificar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

En el presente asunto, sea de una vez indicar, que no se discute la existencia de la relación la laboral, la cual fue aceptada por la demandada Ingenio Pichichi SA, la que dio cuenta de forma clara de los extremos temporales que la ató con el demandante, labores desempeñadas por este y salario devengado.

Debiendo dejar establecido de igual modo, que tampoco es objeto de controversia alguna, que conforme la liquidación final entregada al accionante el día 07 de diciembre de 2012, la demandada haya quedado adeudando suma alguna al actor por concepto de salarios y prestaciones sociales.

3.2.2. De La Terminación Del Contrato De Trabajo.

Consagra el artículo 61 del código sustantivo del trabajo – modificado por el art. 6º del Dec. 2351 de 1965, modificado por el art. 5º de la ley 50 de 1990, que:

(1º) El contrato de trabajo termina: (..)

B) **Por mutuo consentimiento.** (..)

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley

Por su parte, el artículo 64 del código sustantivo del trabajo - modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 – establece que “en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan (..) “

Al respecto la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia ha enseñado que “Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como **impropia**, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado (..)” (Sentencia SL675 -2021 Rad. 85863) (resaltado fuera del texto original)

De otro lado, establece el **artículo 15** del referido estatuto sustantivo que es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Ahora bien, en lo que toca a la figura de la conciliación la Corte Suprema de Justicia, sala laboral que respecto de la **conciliación en materia laboral**⁶, “la Corte ha enseñado, que en el mismo sentido que ocurre en otras ramas del derecho, es un mecanismo de autocomposición, que con la ayuda de un tercero componedor, busca resolver las diferencias surgidas entre trabajador y empleador en el transcurso del contrato de trabajo, efectuándose concesiones mutuas y, que por ser un acto o declaración de voluntad, para su validez y eficacia queda sujeta a que se cumplan los requisitos que de manera general exige el artículo

⁶ sentencia SL 1639 de 2022

1502 del Código Civil. Así, para que operen los efectos de cosa juzgada, se requiere que la conciliación sea aprobada por autoridad competente, que no existan vicios en el consentimiento ni se violen normas de orden público y que se respeten los derechos mínimos e irrenunciables que no son susceptibles de conciliación.

De igual forma ha precisado esta Corporación, que este mecanismo con el cual se busca solucionar controversias, tiene límites en el respeto de los derechos mínimos ciertos e indiscutibles del trabajador, y para que los mismos pierdan tal connotación y se considere que es discutible y, por ende, susceptible de un acuerdo o transacción, no es suficiente que el empleador lo cuestione, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciado por el empleado, so pretexto de que el empresario controvierta su nacimiento (CSJ SL1982-2019).

Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países - principalmente latinoamericanos- establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que, si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley». (Subrayado fuera del texto original)”

Con todo, no se puede dejar de lado, que la alta corporación ha enseñado que, si la conciliación no está suscrita o aprobada por el funcionario competente, el acuerdo adquiere el carácter de transacción siempre que se haga en forma consciente, libre y respetando los derechos ciertos e indiscutibles (Sentencia SL4066/2021).

3.2.3. Del Derecho al Reintegro Laboral.

Sin desconocer lo señalado en el acápite anterior, resulta importante destacar que, entendiendo la especial protección que reviste el derecho al trabajo en virtud de normas protectoras de origen constitucional y convencional, como son los tratados internacionales, orientadas todas a garantizar principios tales como la estabilidad laboral, la igualdad, la no discriminación por condiciones de salud o del ejercicio de libertad sindical o la protección a la seguridad social y la solidaridad que rige en nuestro estado social de derecho, existe una protección constitucional y legal en materia de estabilidad reforzada que permite conservar el empleo en situaciones muy particulares, y por tanto, dichos referentes normativos y jurisprudenciales que han sido desarrollados, obligan todos a imponer ciertos límites a esa facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, cuando el trabajador se encuentra en unas condiciones específicas.

Por ello, en tales casos, se obliga al estado a intervenir en pro de asegurar la prevalencia y protección de derechos fundamentales, y frente a lo cual se ha construido una línea jurisprudencial sólida sobre el concepto de estabilidad laboral reforzada, donde la corte constitucional ha enseñado que:

*“3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. **Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.** En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:*

“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia” (CC SU 040/2018)
(resaltas y subrayas fuera del texto)

3.2.4. Del Acuerdo de Conciliación, su Validez y Efecto de Cosa Juzgada.

Al respecto resulta pertinente citar lo enseñado por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia SL4066-2021, rad. 60186:

“Bien se conoce, ciertamente que, desde el Código Procesal del Trabajo de 1948, se previó la figura de la conciliación en materia laboral para lo cual el legislador dedicó todo el capítulo IV, lo que denota la importancia que se le dio a esta institución jurídica.

*Nótese, de otra parte, que el artículo 64 de la Ley 446 de 1998, incorporado en el artículo 1 del Decreto 1818 de 1998, define la conciliación como un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan **por sí mismos** sus diferencias con ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado **conciliador**. A su vez, el canon 66 ibídem señala que el acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación presta mérito ejecutivo. El precepto 3 de la Ley 640 de 2001, consagra que la conciliación puede ser judicial, si se realiza dentro de un proceso o extrajudicial, si se realiza antes o por fuera de aquél.*

Concerniente a la conciliación, como forma anormal de terminación de los procesos o como modo amigable de evitar futuros pleitos, esta sala de la Corte, en sentencia CSJ SL, del 6 de jul. 1992, rad. 4624, de la extinta Sección Segunda, siguiendo las orientaciones de la Sala Plena de la Corporación, que en ese entonces actuaba como guardiana de la Constitución de 1886, así como la de otros pronunciamientos de las dos secciones de la sala que al efecto citó, y la opinión autorizada de un conocido tratadista nacional que igualmente transcribió, sentó la regla de que el efecto de cosa juzgada que los artículos 20 y 78 del otrora Código Procesal del Trabajo le atribuían a la conciliación producida en juicio o fuera de él, solo era válido «si además de cumplirse a cabalidad con los requisitos externos de validez del acto se configura un real acuerdo conciliatorio que no vulnera para nada la ley». Para esta conclusión, la Sección Segunda, acogió la tesis de que la conciliación es un desarrollo de la autonomía de la voluntad, y desechó la otra en boga, según la cual la conciliación es un acto procesal que, como tal, impedía su enervación en proceso posterior.

En ese horizonte, la Corte reiteró que la conciliación «trata esencialmente de un acuerdo de voluntades sometido a una solemnidad ad substantiam actus; y por ser un acto o declaración de voluntad, queda [...] sujeta para su validez y eficacia a que se cumplan los requisitos que de manera general exige el artículo 1502 del Código Civil».

Así mismo, precisó, respecto de la transacción, y tras recalcar las diferencias sustanciales y procesales que tenía con la conciliación, «que si bien la transacción al igual que la conciliación producen el efecto de cosa juzgada en última instancia, siempre podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión cuando mediante cualquiera de tales actos o declaraciones de voluntad se transgrede la ley».

Luego, la Corte, en providencia CSJ SL, del 4 de mar. 1994, rad. 6283, fue enfática en advertir que «cuando la conciliación es llevada a cabo ante funcionario competente, juez laboral **o inspector del trabajo, produce por virtud de los artículos 20 y 78 del C.P. de T., el efecto de cosa juzgada. Lo anterior conlleva a que la conciliación no pueda, en principio, ser modificada por decisión alguna. Por tanto, la conciliación como las sentencias, no sólo son obligatorias, sino que, por virtud de ese efecto, son definitivas e inmutables**».

Al efecto, cabe memorar que la Sala, en torno al efecto de la conciliación en el campo laboral, mediante sentencia CSJ SL18096-2016, reiterada en las providencias CSJ SL11339-2017, CSJ SL8301-2017 y CSJ SL8564-2017, explicó:

“En un acuerdo conciliatorio, bien presentado ante un juez o ante un funcionario administrativo o delegado por ley para esas funciones, para que le imparta su aprobación en relación con el cuidado que debe tenerse respecto a que no se violentaron derechos ciertos e indiscutibles, pueden tocarse temas del derecho laboral ordinario donde se acuerden puntos específicos de orden legal, convencional o voluntariamente concedidos por el empleador o relacionados con la Seguridad Social. Pero, de todas formas, que hacen tránsito a cosa juzgada.

Son las partes, y solo ellas, las que llegan al acuerdo, el funcionario le imprime su aprobación formal y en adelante el documento que lo contiene, goza de la presunción de validez. La aprobación del funcionario se supedita a verificar que lo consignado fue lo que realmente se acordó y si no se violan derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, de manera que, si considera que no se presenta la dicha violación, debe aprobar el pacto y hacer las advertencias sobre los efectos de cosa juzgada que desde ese momento lo amparan.

Cuando se dice que el acta de conciliación hace tránsito a COSA JUZGADA, se está asegurando que no podrá adelantarse contra ella acción judicial posterior con el fin de revivir los asuntos conciliados. De hacerse, el juez deberá declarar probada, aún de oficio, la excepción de cosa juzgada. Esto debido a que el acta de conciliación tiene la misma fuerza obligante de una sentencia.

Sin embargo, puede ordenarse judicialmente la nulidad de un acta de conciliación cuando se afecte cualquiera de los elementos de un contrato, es decir, cuando se actúa sin capacidad o voluntad o cuando la referida actuación verse sobre un objeto o causa ilícita, salvo cuando se trate de la

revisión del reconocimiento de sumas periódicas o de pensiones de cualquier naturaleza impuestas al tesoro público o a un fondo de naturaleza pública, situaciones en las que el mecanismo apto para la enervación de las transacciones o conciliaciones judiciales o extrajudiciales, es la revisión contemplada en el artículo 20 de la Ley 797 de 2003.

Es decir, si la parte que firmó el acuerdo considera que en el contenido de la conciliación existe un vicio del consentimiento, un objeto o una causa ilícitos –con las salvedades anotadas- o una violación de derechos ciertos e indiscutibles, podrá acudir ante la jurisdicción mediante un proceso ordinario de competencia del Juez Laboral según las reglas que fija el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”.

Entonces, llegados a este punto del sendero, brota un primer colofón: las partes pueden acudir excepcionalmente al proceso ordinario laboral, para debatir acuerdos conciliatorios con efectos de cosa juzgada, pero no con el propósito de volver a examinar las controversias zanjadas por su propia voluntad, pues la conciliación es un instituto jurídico concebido «como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y de seguridad jurídica», (CSJ SL, del 9 de mar. 1995, rad. 7088), sino con el fin de que el juez laboral analice temas relativos a la validez y eficacia de la conciliación, tales como: i) el cumplimiento de presupuestos formales, como lo sería que sea aprobada por una autoridad competente; ii) la inexistencia de vicios en el consentimiento; iii) la no violación de normas de orden público, y iv) el no desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles (CSJ SL, del 13 de mar. 2013, rad. 44157).

Cumple afirmar, así, que la conciliación es un mecanismo de autocomposición que, con la ayuda de un tercero componedor, busca resolver las controversias surgidas con ocasión de un conflicto suscitado que se origine en el contrato de trabajo (SL1982-2019). Ese conciliador por regla general es el juez o **el inspector del trabajo** y, a partir de las normas sobre descongestión judicial, se invistió también a particulares con ese propósito. **Para que se deriven los mencionados efectos de cosa juzgada, tal como se dijo arriba, se requiere que la conciliación sea aprobada por autoridad competente, que no existan vicios en el consentimiento ni se violen normas de orden público y que se respeten los derechos mínimos e irrenunciables que no son susceptibles de conciliación”**. (Subrayas y Resaltas Fuera del texto)

3.2.3. De la valoración probatoria:

Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

3.3 De lo probado en el proceso.

El demandante **Jhon Jairo Cuellar Echeverry** ha acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental vista en archivo que contiene el expediente digitalizado, relacionada de la página 05 a 19, discriminada de la siguiente manera:

Archivo digital No. 1

| No. | Contenido | Página. |
|------------|---|----------------|
| 1 | Acta de Conciliación del 07/12/2012. | 5 a 10 |
| 2 | Liquidación final de Prestaciones sociales. Parte del acta de conciliación. | 8 |
| 3 | Certificado de existencia y representación de la entidad demandada Ingenio Pichichi expedido por la cámara de comercio de Cali. | 12 a 19 |

Practicó el interrogatorio de parte a la representante legal del **INGENIO PICHICHI SA**, señora **Paola Andrea García Cifuentes**, quien indicó:

- ✓ Para el 07 de diciembre de 2012, ella no laboraba en la compañía Ingenio Pichichi SA.
- ✓ Para el 07 de diciembre de 2012 la conciliación se celebró en las instalaciones de la empresa.
- ✓ Para el 07 de diciembre de 2012 la empresa por conducto de la oficina de Gestión Humana llevó a cabo un plan de retiro voluntario y si el actor compareció, lo hizo para acogerse al mismo.
- ✓ La carta de renuncia la presentó el mismo día 07 de diciembre de 2012.
- ✓ No le consta si la carta de renuncia, tiene firma o sello de recibido.
- ✓ El acta de conciliación se suscribió en la oficina del ministerio de trabajo de Guadalajara en Buga.
- ✓ Que no es cierto que las actas de conciliación que se celebró en el ingenio y la que se emitió por la oficina del ministerio de trabajo en buga no son iguales soportada la pregunta en que la primera no tiene numeración correlativa que tiene la segunda, y que además de ello se celebró fue en el municipio de Guacarí. Lo único que se impuso fue el consecutivo, pero no hubo modificación de contenidos y firma. (registro de audiencia del artículo 77 CPTSS minutos 00:22:26 a 00:34:02).

Solicitó recibir en declaración a **Jorge Eliecer Gonzales Aguirre**, quien dijo:

- ✓ Laboró para el Ingenio Pichichi por 28 años, 9 años por intermedio de una empresa llamada "LISTOS" y 19 años directamente con el Ingenio Pichichi. La labor la desempeñó hasta el 07 de diciembre de 2012.
- ✓ Que fue compañero del señor Jhon Jairo Cuellar Echeverry por espacio de 16 años.
- ✓ El señor Cuellar Echeverry se dedicaba a labores de campo, trabajos de cultivo de caña, luego pasó al laboratorio.
- ✓ Que estuvo presente el 07 de diciembre de 2012 cuando se celebraron los acuerdos conciliatorios.
- ✓ También celebró acuerdo conciliatorio en la fecha indicada, para terminar su relación laboral.
- ✓ El acuerdo conciliatorio se celebró en las instalaciones del Ingenio Pichichi más concretamente en las oficinas de gestión humana -recursos humanos- participaron la señora Nancy Beatriz Franco, como la gestora de recursos humanos, una doctora que estaba haciendo una pasantía en el ingenio – fue quien les hizo un examen momentáneo-, había una abogada – no sabe si representante del ingenio-, y participó el inspector de trabajo de la oficina de Buga.
- ✓ El señor Jhon Jairo Cuellar Echeverry si fue engañado, porque la señora Nancy Beatriz Franco presenta una bonificación, diciendo, el señor Jairo Cuellar le pregunta que si el no recibe eso no es liquidado, y ella responde, igual, ya la empresa tomó la decisión entonces reciba esa plata, que so le va a servir, y bajo esos términos dice que el demandante se vio obligado a recibirla.
- ✓ Que si le consta que el actor recibió los 2 millones de pesos por que hay un documento donde se encuentra consignando eso, adicional se le entregaron las cesantías y demás prestaciones.
- ✓ Que en el momento de la afiliación no se hizo manifestación de inconformidad alguna.
- ✓ El señor Jhon Jairo Cuellar Echeverry fue despedido por el ingenio pichichi. Eso fue verbal y escrito.
- ✓ Dijo que Jhon Jairo Cuellar Echeverry presentó reclamación respecto a esa conciliación por medio de abogado, Juan Guillermo Monsalve.
- ✓ Él estuvo presente al momento de suscribir el acta de conciliación por parte de Jhon Jairo Cuellar.
- ✓ Que el no vio el texto de ese acuerdo conciliatorio.
- ✓ El procedimiento para el retiro del señor Jhon Jairo Cuellar se inició cuando el 06 de diciembre de 2012, el ingeniero, jefe inmediato, le dijo que se presentaran a las instalaciones de materia extraña

a tomar unas muestras y desde ahí empezó a llamarlo a la oficina de recursos humanos, donde fueron ambos. Al llegar a esa oficina, con Jairo Cuellar se encontraron con la sorpresa que eran liquidados.

- ✓ La empresa entregó un documento en blanco manifestando que hicieran un retiro voluntario, aclarando que, si bien se dio una contradicción en sus respuestas, lo cierto es que para ese momento todo estaba listo para llevar a cabo ese proceso de liquidación.
- ✓ Dice que el engaño se da por presión a recibir un dinero, pero no dio cuenta en que consistió el supuesto engaño, si no se pagó el dinero ofrecido o se dio menos cantidad, etc.
- ✓ El señor Jhon Jairo Cuellar no había llevado carta de renuncia, ni se produjo carta de despido.
- ✓ El despido se dio en el momento, y el señor Jhon Jairo Cuellar le mostró una carta.
- ✓ Reitera que no presentó carta de renuncia.
- ✓ Menciona que la hoja en blanco fue entregada por la señora Nancy Beatriz Franco para que de esa forma le presentara ahí mismo una carta de renuncia.
- ✓ Aclaró que él estaba a 1 metro del señor Jairo en el salón donde firmó el.
- ✓ Que el estuvo presente cuando el actor diligenció la hoja en blanco con la orientación de la señora Nancy Beatriz franco, pero no sabe si la firmó. (registro de audiencia del artículo 77 CPTSS minutos 00:39:12 a 01:05:05).

La demandada INGENIO PICHICHI SA, aportó a su favor el siguiente documental:

Archivo digitalizado No. 1

| No. | Contenido | Folio |
|-----|--|----------|
| 1 | Certificado de cámara de comercio | 35 a 42 |
| 2 | Contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio el 19/07/1993 | 52 |
| 3 | Liquidación de prestaciones sociales del 07/12/2012 suscrita por el actor. | 54 y 197 |
| 4 | Carta de Renuncia Voluntaria, suscrita por el actor del 07/12/2012 | 55 |
| 5 | Aceptación renuncia del 07/12/2012 suscrita por Nancy Beatriz Franco, directora departamento de "Gestión Humana" (e) de la demandada. | 56 |
| 6 | Informe pago seguridad social de los últimos tres meses del 07 de diciembre de 2012 | 57 |
| 7 | Carta para examen médico de egreso del 07 de diciembre de 2012 | 58 |
| 8 | Acta de Conciliación del 07/12/2012 celebrada ente ministerio público. | 59 y 194 |
| 9 | Carta dirigida al fondo de cesantías PORVENIR | 66 |
| 10 | Certificado de cámara de comercio de la entidad que realizó el examen médico de egreso "CXCG SAS" y acreditación del profesional de salud que realizó el examen. | 67 |
| 11 | Certificado médico de egreso del 07 de diciembre de 2012 | 74 |
| 12 | Reglamento interno de trabajo. | 76 |
| 13 | Convención Colectiva Vigente año 2012. | 125 |
| 14 | Acta de terminación por mutuo acuerdo | 190 |
| 15 | Autorización de descuento. | 191 |
| 16 | Carta del 18 de diciembre de 2012 dirigida a TESORERÍA con el fin de que reintegrar la suma de \$5.494.000 a favor de COOTRAPI por descuento realizado a la bonificación del señor Jhon Jairo Cuellar. | 192 |
| 17 | Comprobante de cheque No. 0006562 por valor de \$10.719.187 | 193 |

Practicó el interrogatorio de parte al señor **Jhon Jairo Cuellar Echeverry**, quien confesó:

- ✓ Recibió suma de dinero por conciliación realizada el 07 de diciembre de 2012.
- ✓ La suma ofrecida fue en cuantía de \$2.000.000,00 más el pago de la liquidación por el tiempo prestado.
- ✓ La suma efectivamente recibida fue de \$16.213.187,00
- ✓ El valor de \$16.213.187,00 él lo recibió por que fue consignado en su cuenta.
- ✓ El inspector de Buga le explicó las consecuencias de firmar, quien le aclaró que todo estaba dentro del marco legal. (registro de audiencia del artículo 77 CPTSS minutos 00:34:02 a 00:37:57).

Recibió a su favor las declaraciones de **Nancy Beatriz Franco** quien declaró lo siguiente:

- ✓ Que conoce al señor Jhon Jairo Cuellar Echeverry por haber sido trabajador del ingenio Pichichi.
- ✓ Ella lleva laborando para la demandada hace 25 años, y conoce que el señor Jairo demanda por cuanto no está de acuerdo con la forma en que terminó su relación laboral con el ingenio Pichichi.

- ✓ *El cargo desempeñado por ella para la época de los hechos – 07 de diciembre de 2012- ella se desempeñaba en el cargo de gerente de gestión humana de la empresa demandada.*
- ✓ *Manifestó que en ese año -2012- el ingenio adelantó un proceso de optimización de costos y gastos, dentro de ese programa se llevó a cabo un plan de retiros voluntarios con beneficios, entonces, por eso ella estaba ocupando para ese momento de gerencia de gestión humana, por cuanto su jefe se encontraba adelantando el referido programa de optimización de costos y gastos, en esa perspectiva se estudiaron varios cargos y se hizo el ofrecimiento y de ese modo los trabajadores interesados y que estuvieran dentro de los cargos aludidos, comenzaron a acercarse. Todo correspondió a una reestructuración administrativa que se hizo, y en el caso específico del señor Jhon Jairo, él se presentó a la oficina los primeros días de diciembre diciendo que él era uno de los interesados en acogerse a ese plan de retiro, se hizo el estudio acorde al proyecto de optimización y en consecuencia él presentó su carta de renuncia acogiéndose al plan de retiro voluntario, que consistía en que se les brindaba a los trabajadores una bonificación. Aclaró que no todos los trabajadores que ocupaban los cargos perfilados en ese proyecto de optimización decidieron acogerse al plan de retiro y los que no lo hicieron siguen vinculados a la compañía. Para la realización de ese proyecto de optimización se sacaron dos gerentes de línea, quienes se encargaron de los respectivos estudios.*
- ✓ *El señor Jhon Jairo Cuellar Echeverry se acercó a la oficina a que se le explicara en qué consistía la propuesta, y una vez se enteró a los dos o tres días presentó su carta de renuncia, e inclusive cuando se pasa a nómina él tenía una deuda pendiente y en la carta autoriza de que de la liquidación se descuente ese valor adeudado con la cooperativa COOTRAIPI.*
- ✓ *Revisada la carpeta, verificó que el demandante presentó la carta de renuncia, luego se suscribió un acta de mutuo acuerdo en la que se dice que se va a dar una bonificación y se entregó la suma de \$16.213.187 e igualmente está la autorización de descuento de los valores adeudados e igualmente está la comunicación que ella remite a tesorería para que se debite el valor de \$5.494.000 para el pago de la cooperativa.*
- ✓ *Se les advierte que se haría la conciliación ante la oficina de trabajo y por eso en ese documento final de conciliación queda por un valor aproximado a los 10 millones.*
- ✓ *Que ella no instruyó al trabajador, porque lo normal es que ellos mismos vayan donde sus compañeros o familia y luego toman la decisión.*
- ✓ *Que ella no mandó a citar al trabajador a su oficina.*
- ✓ *Que los documentos se hicieron todos con fecha 7 de diciembre de 2012, por que como se anotó el trabajador ya había ido dos o tres días antes a averiguar las posibles condiciones de su salida, y teniendo en cuenta que eran varios los trabajadores interesados se buscó una cita con el inspector de trabajo, la que finalmente se consiguió para ese 07 de diciembre y por ello, todos los documentos están fechados de ese día.*
- ✓ *La conciliación se realizó en la oficina del trabajo de buga.*
- ✓ *Luego de la renuncia no se presentó inconformidad alguna y se le había explicado antes la propuesta de forma clara, lo que fue realizado por ella misma.*
- ✓ *Reitera que si el trabajador no quería acogerse al plan de retiro no pasaba nada y prueba de ello es que en la planta aun siguen vinculados trabajadores que no decidieron acogerse.*
- ✓ *Que el señor Jorge Eliecer Gonzales Aguirre también fue trabajador de la empresa, pero no tiene presente si estuvo en el momento en que se realizó el acuerdo con el demandante. E incorporó al plenario los documentos en los cuales respaldó sus dichos. (registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 00:03:15 a 00:37:57).*

Conforme ha quedado establecido, aunado a los precedentes legales y jurisprudenciales vertidos, visto todo de conformidad a las pruebas arrimadas y practicadas en este asunto, procede la sala al examen del caso bajo estudio, bajo el rigor que demanda su análisis.

3.4. Caso Concreto

Sea preciso indicar de entrada que a este juicio laboral compareció el señor JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY buscando la declaratoria del contrato de trabajo que sostuvo a favor de la demandada INGENIO PICHICHI SA, entre el 19 de julio de 1993 al 07 de diciembre de 2012, aludiendo frente a ese extremo final, que en ese momento se produjo la renuncia, pero sin que eso fuera un acto propio dotado de plena autonomía y voluntad, pues en su dicho, fue inducido a renunciar por parte de la demandada, quien a través de una de sus funcionarias -

Nancy Beatriz Franco Ocampo – fue informado que debía renunciar, caso en el cual, tendría derecho a una bonificación, de lo contrario se le cancelaría su contrato de trabajo. En ese orden, alude a señalar que, desde su presencia en esa dependencia de gestión humana de la empresa, los actos que lo llevaron a tomar la decisión de renunciar se hicieron con engaños, sin que su decisión haya sido de manera espontánea y libre, con lo que dice, se produjo una renuncia provocada. Por lo anterior, persigue que se declare la nulidad de la renuncia y en consecuencia el reintegro sin solución de continuidad.

Por su parte, la demandada informó que el contrato de trabajo terminó por renuncia voluntaria del actor, conforme a misiva que dirigió a la empresa. Dijo que posteriormente se celebró conciliación No. 000597 del 07 de diciembre de 2012 en la que se entregó una bonificación voluntaria, que incluía la liquidación final, para un valor de \$10.719.187,00 la que fue recibida sin objeción alguna.

Bajo lo controversia planteada, el a quo desató la misma bajo el entendido que el actor no demostró en este asunto en que consistió el supuesto engaño por parte de la demandada, ni la forma en que ejerció presión para que este suscribiera la carta de renuncia, sumado a que, verificada la misma con lo consignado en el acuerdo transaccional, dijo que no se evidencia vicio alguno en el consentimiento, bajo lo anterior impartió decisión absoluta.

Así las cosas, procede esta instancia judicial a revisar la decisión sometida a examen vía grado jurisdiccional de consulta, no sin antes hacer las siguientes precisiones:

No es objeto de discusión que el actor estuvo vinculado para la demandada mediante contrato de trabajo a termino indefinido, mismo que se ejecutó entre el 19 de julio de 1993 al 07 de diciembre de 2012, ello fue aceptado de forma expresa en la contestación al hecho segundo y se demuestra con la prueba documental vista a folio 52 – contentiva del aludido contrato- y la carta de renuncia suscrita el 07 de diciembre de 2012- Fl. 55-, siendo la validez de esta última, precisamente la génesis del caso que ocupa la atención de la sala.

El actor concurre a este asunto sin que presente reclamo alguno frente a la liquidación final del contrato de trabajo, del que se advierte, le fueron canceladas en debida forma todas las prestaciones sociales, al igual que le fueron suministrados los comprobantes de pago a la seguridad social en los últimos tres meses. -Fl. 54, 57 y 194-.

En este asunto no se discute que el demandante fuera sujeto de estabilidad laboral reforzada, por contar ya sea con fuero de salud, sindical o de pre pensionado, por tanto, de una vez queda establecido que, entendiendo que lo que se persigue es la declaratoria de la carta de renuncia, y ante una eventual decisión desfavorable para la demandada, no procedería el reintegro como se pretende, puesto que como se explicó en los precedentes aquí vertidos, que en nuestro estado colombiano puede darse el despido unilateral sin que medie ninguna causa legal – género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. (CSJ SL675 -2021 rad. 85863)

Ahora bien, frente a la citada indemnización, cabe señalar que la corte suprema de justicia ha enseñado que:

“(..) Es por ello, que una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST conduce a sostener «que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación», las que de cara a ese

principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y así facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral (CSJ SL1639-2022).

(...).

*(..)Por consiguiente, atendiendo los lineamientos jurisprudenciales transcritos, **para que la indemnización por despido sin justa causa tenga estatuto de derecho cierto e indiscutible, es necesario que la finalización del vínculo hubiera ocurrido por decisión unilateral del empleador, sin aducir justa causa para tomar tal determinación; o que las partes expresamente hubieran acordado darle tal connotación**” (CSJ SL4037-2022, rad. 88497).
(subrayas y resaltas fuera del texto)*

Así las cosas, sentado lo anterior, resulta pertinente indicar que en este asunto no se discute la existencia, validez y efectos del acta de conciliación suscrito el 07 de diciembre del 2012 en audiencia celebrada bajo el consecutivo No.000597-1B ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Inspección Buga – Valle, para el efecto se constata que el actor no eleva reproche alguno frente a la citada diligencia administrativa, evidenciándose que en el hecho 18 confesó que le preguntó al inspector de trabajo si esa diligencia era legal, y este le contestó que sí. Adicional, al momento de absolver el interrogatorio de parte el actor confesó que “es cierto que el inspector de Buga le explicó las consecuencias de firmar, quien le aclaró que todo estaba dentro del marco legal”.

En tal sentido, se constata que en este juicio no se fustiga en modo alguno dicho acuerdo conciliatorio, por tanto, “con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del CC, el error, la fuerza y el dolo, como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, sino que deben acreditarse plenamente en el proceso (..)” (CSJ SL4037-2022, rad. 88497)

*En la citada providencia, el alto tribunal estableció que “Además, del texto de la conciliación transcrita, **no se desprende que alguna de las partes, en especial el demandante, estuviere en desacuerdo con su contenido, como tampoco que dicho trabajador tuviera la creencia que el vínculo contractual estaba finalizando en forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador; por el contrario, esa prueba documental muestra la conformidad del promotor del proceso con el arreglo conciliatorio, en torno a la ruptura de su nexa contractual, sin que se evidencien tampoco vicios de fuerza, presiones o coacciones.** Por todo lo expuesto y en consideración a que en el acta de conciliación suscrita por las partes no se hizo referencia a la situación alegada por el actor, quien conocía los efectos de su decisión, que adoptó a cambio del reconocimiento de una bonificación, no observa la Sala presión, error, engaño o promesa alguna de la cual haya sido destinatario el accionante para poder aceptar dicho acuerdo, **de manera que el mismo resulta completamente válido y por ello conserva sus efectos de cosa juzgada**”. (subrayas y resaltas fuera del texto)*

*Situación que se ajusta a la aquí analizada donde el actor no discute el acuerdo conciliatorio y en este se señaló que “El señor JOHN JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, solicitó el uso de la palabra y concedida esta manifestó lo siguiente: 1. - El contrato de trabajo entre mi persona y el INGENIO PICHICHI S.A. se inició como un contrato de trabajo a término indefinido que empezó el 19 de julio de 1993 hasta el 7 de diciembre de 2012. 2. - **La relación laboral entre mi persona e INGENIO PICHICHI S.A. se extinguió por renuncia voluntaria de mi parte, tal como consta en la carta que reposa en los archivos de la empresa.** En ella manifesté mi voluntad de retirarme de Ingenio Pichichi S.A. y cesar en mis funciones luego de haber cumplido más de diecinueve (19) años, tres (3) meses y dieciséis mil trescientos doce (16.312) días, al servicio de la sociedad empleadora. Soy consciente de que el contrato se terminó por mi propia voluntad, decisión que fue aceptada por la empleadora. 3. - El último cargo que desempeñé fue el de Muestreador de Sacarosa, con un último salario básico mensual de Ochocientos noventa y tres mil setecientos treinta pesos (\$893.730). 4. - Durante la vigencia del contrato de trabajo y hasta el momento de su terminación, el INGENIO PICHICHI S. A. me pagó en forma cumplida y conforme a la ley los salarios, los recargos por horas extras y trabajo suplementario cuando éstos existieron, el salario adicional por los turnos rotatorios que cumplí. Se me reconoció el descanso compensatorio en días domingos y festivos de acuerdo a*

los turnos de trabajo y se me reconoció el salario de estos días con los recargos de ley. De igual forma me pagaron las prestaciones sociales legales y las pactadas en la Convención Colectiva celebrada entre la empresa y su sindicato de trabajadores. Recibí en forma oportuna las cesantías, los intereses de las cesantías, las primas, auxilios, subsidios y disfruté en tiempo, año tras año, mis vacaciones. En términos generales recibí las prestaciones sociales comunes y especiales y todos los beneficios de orden extralegal, sin exclusión alguna de todos los derechos ciertos e indiscutibles que me correspondían con causa directa o indirecta en el contrato de trabajo. Por tal motivo expreso que, en mi caso, no existe ningún derecho cierto que sea susceptible de reclamar a INGENIO PICHICHI S. A., pues todos me fueron reconocidos y pagados (..)" (resaltado fuera del texto).

De igual modo, valorado el citado documento se advierte que de forma detallada se incluyó la liquidación final en la que se reconocen derechos mínimos e irrenunciables para el trabajador, que constituyen derechos ciertos e indiscutibles liquidados en cuantía de \$1.515.409 que no fueron materia de conciliación alguna, además de una suma adicional en cuantía de \$10.719.187 por concepto bonificación voluntaria.

Sumado, se constata que dicho acuerdo conciliatorio fue celebrado el 07 de diciembre de 2012, y la demanda solo vino a ser presentada el 04 de diciembre de 2015, tiempo transcurrido aproximado de 3 años, en el que no se advierte cuestionamiento alguno al citado acuerdo conciliatorio por vía administrativa, ni mucho menos que se haya elevado reparo alguno contra el funcionario que lo celebró, lo que denota plena conformidad con lo acordado, máxime que se itera, en este asunto tampoco se discute el referido acuerdo conciliatorio.

En ese orden, estando a salvo lo dispuesto en el acta de conciliación, la situación del actor constituye cosa juzgada, que haría innecesario continuar con mas análisis, no obstante, en aras de zanjar cualquier discusión y entendiendo que el actor en el citado documento consignó que la terminación del vínculo laboral se produjo por la renuncia voluntaria que obra en los archivos de la empresa y es precisamente esa actuación, como la que el actor trae, para a partir de allí dejar sin efecto lo demás, por cuanto en su dicho, se trató de una renuncia provocada obtenida por parte de su empleador con engaño. esta colegiatura entrará a examinar tal situación, con el objeto de determinar si ante la posibilidad de que sea cierto lo alegado, ello podría llegar a afectar el acuerdo conciliatorio celebrado, el que se itera, goza de plena validez y hasta el momento produce los efectos de cosa juzgada.

De tal suerte que, se advierte al plenario que si bien operó esa renuncia inicial que presentó el actor, la misma se encuentra superada por los documentos que acto seguido suscribió, como es un **"acta de terminación por mutuo acuerdo"** – documento válido para terminar la relación laboral a las voces de o consagrado en el artículo 61 CTS y el "acuerdo conciliatorio", es decir todos, instrumentos válidos para el actor haber dado por terminado su vínculo laboral, refrendando con ello su voluntad de dar por terminado su vínculo laboral:

PICHICHI 7 Dic./2012

OCTOBA
NANCY BEATRIZ FRANCO OCAMPO
Directora de Gestión Humana (e)

cordial saludo
Respetuosamente me permito presentar renuncia voluntaria e irrevocable a la empresa a partir del 7 de diciembre del corriente año, al cargo de muestreador sacaroza

Quiero expresar los agradecimientos por la oportunidad y confianza brindada durante el tiempo que estuve vinculado a la empresa

cordialmente,
John Jairo Cuellar
C.c. 76.859-535

Carta de renuncia – Fl. 55

REF: ACTA DE TERMINACION POR MUTUO ACUERDO

Hacemos constar que entre las partes, INGENIO PICHICHI S.A., y JOHN JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, hemos convenido de Mutuo Acuerdo dar por terminado el contrato individual de trabajo a partir del día 7 de Diciembre de 2012 y además en reconocer por mera liberalidad y para transigir y conciliar cualquier derecho incierto o expectativa de indemnización de cualquier índole la suma de Diez y seis millones doscientos trece mil ciento ochenta y siete pesos (\$16.213.187), será cubierta al formalizar la conciliación ante el Ministerio de la Protección Social.

Para constancia se firma en Ingenio Pichichi S.A. a los Siete (7) días del mes Diciembre del año dos mil doce (2.012).

EL TRABAJADOR

LA EMPRESA

John Jairo Cuellar
JOHN JAIRO CUELLAR ECHEVERRY

INGENIO PICHICHI S.A.

Carta de Mutuo Acuerdo. - Fl. 190

inspector, en uso de sus facultades legales, declara aprobado el presente acuerdo conciliatorio por no ser violatorio de ningún derecho. En consecuencia advierte a las partes que esta conciliación hace tránsito a cosa juzgada de conformidad a los artículos 44 y 49 del decreto 1.818 de 1.988 en consonancia con el artículo 20 del Código de Procedimiento Laboral y por lo tanto no podrán intentar ninguna reclamación posterior, dejándose a salvo los derechos de los interesados para promover demanda en lo no que no haya sido objeto del presente acuerdo o en caso de trasgresión del mismo.

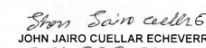
Cumplase.

Las partes quedan notificadas en estrados de esta providencia. No siendo mas el objeto de esta diligencia se da por terminada. Para constancia se firma por quienes en ella intervinieron, tal como aparece a continuación.

El Inspector:


LUIS ALBERTO VALENCIA SOTO

El trabajador:


JOHN JAIRO CUELLAR ECHEVERRY
C.C. 76.859.535
Dirección Cañavieja 74 B74-43
cel 312 200 26 79

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCION BUGA VALLE

07 DIC 2012

AUDIENCIA PUBLICA ESPECIAL No. 000597 -
(EXTRAJUICIO)

En Guadalajara de Buga, a los siete (7) días del mes de diciembre del año dos mil doce (2.012), siendo las 10:30 a.m., se presentaron a esta inspección, El señor JOHN JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 16.859.535, quien obra en su propio nombre y la doctora MELIDA ELVIRA ABADIA VALENCIA, igualmente mayor de edad y vecina de Buga, identificada con la cédula de ciudadanía No. 38.563.763, actuando en representación de Ingenio Pichichi S.A., según poder especial el cual se anexa a la diligencia. Los intervinientes manifestaron al señor inspector su ánimo de celebrar un acuerdo conciliatorio, para lo cual le solicitaron se constituyera en audiencia pública especial de conciliación.

AUTO No.

El despacho en consideración a lo solicitado por las partes, se constituye en audiencia pública especial de conciliación.

Reconoce personería a la doctora MELIDA ELVIRA ABADIA VALENCIA, como representante del empleador Ingenio Pichichi S.A., para actuar dentro de la presente audiencia de conciliación y El señor JOHN JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, quien actúa en nombre propio, también dentro de la presente diligencia, en su calidad de extrabajador de la referida empresa. Considera además, que se encuentran legitimados para adelantar un proceso conciliatorio extraprocesal.

Acuerdo conciliatorio Fl. 194 a 199

De los citados documentos se advierte de forma palmaria que en el “acta de terminación por mutuo acuerdo” se obtuvo como valor de la bonificación la suma de \$16.213.187 cuantía superior a la de la señalada en el acuerdo conciliatorio donde se consignó la suma de \$10.719.187 por concepto de bonificación voluntaria, y ello se explica en el hecho de que el actor acordó mediante ese “acta de común acuerdo” reajustar ese monto del pago de la bonificación para cubrir una deuda contraída con la cooperativa COOTRAIPI en cuantía de \$5.494.000 y para lo cual suscribió también documento de autorización de descuento.

Todo lo anterior, para advertir que fueron varios los instrumentos de los que el actor dispuso para dar por terminado su vínculo laboral – todos válidos- sin que, de ellos, o la demás documental que suscribió ese día para conciliar su situación financiera, se pueda inferir que fue objeto de engaño o presión alguna, por el contrario, denotan actividad desplegada de su parte en un proceso de negociación con la empresa, lo que deja sin piso alguno, hasta aquí, su afirmación de que ese acto de renuncia fue provocado.

*Contrario sensu, basta acudir a lo afirmado en el propio escrito de demanda para entender que quien pretendió engañar a la empresa fue el propio actor, pues en el hecho 12 del libelo genitor señaló “12- El señor JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, al no quedarle otra alternativa **decidió simular que renunciaba voluntariamente**, pues la decisión tomada por la empresa era deshacerse de él” No obstante, en ninguno de los documentos referidos, ni ante el inspector de trabajo, consignó o dijo que ser víctima de engaño o presión indebida, y solo en termino cercano a los 3 años de la ocurrencia de los hechos, viene a exhibir esa presunta inconformidad.*

De otro lado, el testigo presentado en juicio a su favor, señor Jorge Eliecer Gonzales Aguirre, tal como con atino lo advirtió la juez de instancia, resulta poco creíble, entró en contradicciones y pese a lo que trató de hacer ver respecto a la manera de cómo se dio ese proceso de liquidación el día 07 de diciembre de 2012, lo cierto es que en lo que respecta al actor, sus declaraciones caen ante la prueba documental examinada y en las contradicciones que el mismo imprimió en sus testimonios (monto de la consignación, certeza de los documentos suscritos por el actor, presencia en el sitio de conciliación coetáneamente con el actor, etc.,)

Situación contraria a la testigo presentada por la demandada Ingenio Pichichi, señora Nancy Beatriz Franco, quien de manera clara y precisa dio cuenta que fue ella la persona encargada de llevar ese proceso de finalización del vínculo laboral con el actor, dejando claro que se dio dentro de un programa adelantado por la compañía de optimización de gastos y reducción de costos, dentro del cual se planteó como estrategia una reestructuración

administrativa y para lo cual se hizo ofrecimiento a varios trabajadores que desempeñaban cargos de interés, es decir, no se puede concluir que fue una acción dirigida contra el trabajador y ello se confirma en el hecho de que el testigo Jorge Eliecer Gonzales Aguirre dijo haber salido en esa misma fecha y bajo la misma forma de ofrecimientos, dejando ver que fueron más compañeros que optaron por esa decisión, y ello también lo informó el actor en su escrito de demanda. De igual modo aclaró el testigo que ese proceso fue conocido al interior de la compañía y muchos trabajadores se acercaron para que su situación fuera revisada, como en el caso del actor, de quien dijo se acercó dos o tres días antes, por tanto, ello explica que se hubieran podido tener listas liquidaciones y demás documentos, así como la disponibilidad del inspector de trabajo para ese día, todo lo cual obedece a una planificación, quedando sin piso lo afirmado de que se sorprendió al actor con una renuncia carente de libertad y espontaneidad en el ejercicio autónomo e independiente de adoptar una decisión conforme su voluntad.

Con todo, en los términos anotados, sin más consideraciones por innecesarias, encuentra la Sala que han quedado como meras afirmaciones infundadas, las manifestaciones realizadas por el actor en torno a que fue objeto de una renuncia provocada, sin que haya lugar a declarar la nulidad de la referida “renuncia” ocurrida el 07 de diciembre de 2012, habida cuenta que no demostró vicio alguno que afectara su consentimiento y por el contrario lo que se demostró en este asunto es que esa renuncia fue refrendada y superada por un “acta de terminación de mutuo acuerdo” y el referido “acuerdo conciliatorio”, sin que frente a todos ellos, se itera, se haya producido prueba alguna de error, engaño o dolo, amén que se insiste en señalar, no fueron objeto de discusión en este asunto.

Al respecto, resulta pertinente recordar que “el error consiste, básicamente, en una idea inexacta que se forma un contratante sobre uno de los elementos del contrato, como sería respecto de la naturaleza del acto, frente a la identidad del objeto, sobre su calidad o en la persona con la que se contrata, tal como lo prevén los artículos 1510 a 1512 del CC; y, en relación al dolo, según se desprende del artículo 1515 ibídem, radica en el engaño que una de las partes genera al otro para inducirlo a la celebración del contrato o del acto, por lo que para su existencia se requiere de una conducta que intencionalmente provoca una idea errónea o equivocada, la cual resulta determinante en la emisión de su declaración de voluntad. Se recuerda también que los elementos mencionados de afectación de la libre voluntad no se presumen, sino que deben demostrarse plenamente por la parte que aduce los padeció y, una vez acreditados, se declarará la nulidad en la sentencia con los efectos previstos en el artículo 1746 del CC.” (CSJ SL4066-2021, rad. 60186)

En conclusión, no desatinó el juez de instancia en absolver a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra, pues en el presente asunto no se acreditó la existencia de vicios en el consentimiento que pudieran haber conducido al actor a presentar su carta de renuncia a la empresa, sumado que la misma fue superada con la terminación por mutuo acuerdo y el acta de conciliación.

Expuesta como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, entendiéndose que deviene como un deber mantener la decisión de absolver a la convocada a juicio INGENIO PICHICHI S.A., de las pretensiones alegadas en su contra por JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY, la Sala CONFIRMARÁ la decisión adoptada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali (v), por las razones expuestas.

4. COSTAS

Sin costas en esta instancia judicial al haber llegado a su conocimiento por disposición legal al revisar la decisión adoptada bajo el grado jurisdiccional de consulta

5. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la Sentencia No. 019 del trece (13) de febrero de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso laboral que adelanta JHON JAIRO CUELLAR ECHEVERRY contra INGENIO PICHICHI SA, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia judicial.

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 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(Ausencia justificada)



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: **2391036ce1fe8491d9f91cadea5d6b39c1ca35d5ef6afd2e6bb2f02cd3937e1b**

Documento generado en 30/03/2023 04:41:41 PM

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