



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA**

Riohacha, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
DEMANDANTE:	ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA
DEMANDADO:	CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
JUZGADO DE ORIGEN:	JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO CON CONOCIMIENTO ASUNTOS LABORALES DE MAICAO, LA GUAJIRA
TEMA:	CONCILIACIÓN – VICIOS DEL CONSENTIMIENTO
RADICACIÓN:	44430-31-89-001-2019-00080-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 070** del veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS quien preside en calidad de ponente, profiere sentencia escrita conforme a la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., toda vez que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición.

Se observa que se surtió el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de decidir sobre el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia dictada el veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Maicao, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición de los artículos 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve, en consideración a que las actuaciones son conocidas por las partes.

1. ANTECEDENTES

1.1. DEMANDA.

ORLANDO BARRAZA IBARRA, promovió demanda ordinaria laboral en contra de CARBONES DEL CERREJÓN LÍMITED con el fin de que se declare que entre él en calidad de trabajador y la referida empresa en calidad de empleadora existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual tuvo inicio el ocho (08) de noviembre de dos mil once (2011) y finalizó el día treinta y uno (31) de julio de dos mil dieciséis (2016).

A su vez, pretendió que se declare la nulidad por vicio del consentimiento de la conciliación celebrada el diecinueve (19) de julio de dos mil dieciséis (2016) suscrita entre él y la demandada ante la Dirección Territorial de la Guajira, Inspección Decimocuarta de Trabajo y Seguridad Social

del Ministerio de Trabajo, la cual conllevó a la terminación del contrato laboral que existía entre las partes.

Como consecuencia de lo anterior, pretendió que se ordene a CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED a reestablecer su contrato de trabajo y reintegrarlo en un cargo de igual o mejores condiciones, así como que le sean pagados debidamente indexados, los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y beneficios convencionales, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones dejados de percibir desde el día treinta y uno (31) de julio de dos mil dieciséis (2016) y hasta tanto sea reintegrado.

Subsidiariamente solicitó que se condene a la demandada a re liquidar y pagar debidamente indexadas, las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a pensión durante toda la vigencia de la relación laboral atendiendo a que estos conceptos no fueron liquidados conforme al salario promedio por él devengado, así mismo, pretendió que se condene al pago de la Sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y del artículo 99 No. 3° de la Ley 50 de 1990.

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que se vinculó a través de un contrato a término fijo con CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED el día ocho (08) de noviembre de dos mil once (2011), que a partir del día primero (01) de septiembre de dos mil trece (2013) se modificó la modalidad contractual, pasando a ser un contrato de trabajo a término indefinido, con efectos de antigüedad desde la fecha en que inicio la relación de trabajo; que prestó sus servicios con auxiliar y su jefe inmediato era el Sr. EDGARDO OÑATE como supervisor de área.

Argumentó que semanas previas a la terminación del contrato de trabajo pasaba por una calamidad doméstica con ocasión de enfermedad de su compañera permanente, lo que ocasionó que los días 17 y 18 de julio de 2016 fuera llevada a atención médica de urgencias y que por esta situación no asistió a sus últimos dos turnos de trabajo de esa semana, con autorización verbal de su jefe inmediato.

Que el día diecinueve (19) de julio de dos mil dieciséis (2016), fue citado a las instalaciones de Cerrejón en las oficinas de Recursos Humanos, donde el abogado Rogers Aguirre le suministró unos documentos previamente firmados por la señora Vanesa Patricia De Luque Isaza, manifestándole que, de no firmar los documentos, la empresa procedería a despedirlo, por lo que manifiesta el accionante que los firmó sin haberlos leído, sin embargo, que una vez finalizó la recolección de firmas el referido abogado le informó que a partir de ese momento su vinculación con Cerrejón había terminado y que por haber firmado la empresa le regalaría un bono de 50 millones de pesos.

Señaló que él no solicitó a la inspectora de trabajo Vanessa Patricia De Luque Isaza ninguna audiencia de conciliación, que el documento que él firmó no fue elaborado por ella y que ese proceso de elaboración y firma fue en las instalaciones de recursos humanos de Cerrejón.

Aseguró que al momento de firmar el documento se encontraba en estado de zozobra por el estado de salud de su compañera y que luego de salir de las instalaciones se percató que el documento firmado por él, era un acta de conciliación para terminar su contrato de trabajo y que no estuvo asistido o acompañado por ningún miembro del sindicato Sintracarbon.

Adujo que la terminación de su contrato de trabajo fue ilegal, y él no tuvo nunca la intención de terminarlo, que el acta de conciliación suscrita tiene vicios del consentimiento por presión ejercida por funcionarios de la empresa Cerrejón por cuanto la voluntad del demandante para ese momento, no fue espontánea ni libre.

Adicionalmente, indicó que durante la relación laboral devengó un salario promedio de CUATRO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS (\$4.600.000), sin embargo, que la empresa tomó como

base para el cálculo de la liquidación final de prestaciones sociales la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS CINCO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$ 4.505.466), por lo cual canceló los aportes a Seguridad social en salud y pensión de manera deficitaria, así como el pago de las prestaciones sociales, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y vacaciones; así como beneficios convencionales como la prima especial convencional la cual constituía salario.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED allegó contestación de la demandada, a través de la cual aceptó como ciertos los hechos del 1 al 11, el 13, el 15, el 30, 31, 35, 36, 37, 40, 45, 46, 47, 49, 52 y 62 al 74.

Frente a los demás indicó que el demandante sostuvo una conversación con EDGARDO OÑATE, en la que le fue informado sobre la supresión del cargo que venía desempeñando, como causa del proceso de reestructuración dada la crisis económica que enfrentaba la Compañía, que posterior a ello, sostuvo una entrevista con los funcionarios de recursos humanos quienes le socializaron los términos de un plan de retiro voluntario, que la empresa ofrecía un bono de retiro para quienes formalizaran el acuerdo conciliatorio, que el voluntariamente decidió suscribir el acta de conciliación en presencia de la Inspectora de Trabajo, luego que la terminación de la relación de trabajo, fue de mutuo consentimiento, que el acta de conciliación goza de presunción de legalidad y hace tránsito a cosa juzgada.

Argumentó que durante toda la vigencia de la relación laboral, pagó en forma completa y oportuna los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales causados, así como que el trabajador fue afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral y la empresa realizó las respectivas cotizaciones con base en el salario real devengado por el demandante, que para el momento de la finalización ascendía a la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS CINCO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$ 4.505.466).

Por lo anterior se opuso a la prosperidad de las pretensiones y señaló que al demandante le fue informado que el acuerdo al que habían llegado con la empresa se realizaba en audiencia pública ante inspección del trabajo con la finalidad de validar el acuerdo y de garantizar que no se vulneraran derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, por lo que fue el diecinueve (19) de julio que en presencia de la doctora Vanessa De Luque Isaza, inspectora de trabajo, se practicó audiencia pública de conciliación con la participación del demandante y el doctor Roger Aguirre, en la que se terminó por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, expidiendo el acta número 207 con la participación activa del demandante quien revisó con detenimiento el contenido de la misma, advirtiendo que el acta de conciliación hacía tránsito a cosa juzgada, prestaba mérito ejecutivo, por ende que no existieron vicios del consentimiento.

Formuló como excepción previa y de mérito, la que denominó COSA JUZGADA, a su vez propuso como de mérito las de COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR y LA GENÉRICA.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Surtido el trámite de rigor, el Juez de Primer Grado profirió sentencia de primera instancia el día veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintidós (2022), no obstante, el proceso no fue repartido a esta Corporación, sino hasta el día tres (03) de mayo de los corrientes¹.

¹ Archivo No. 01 del Cuad 2da Inst del E.D.

Ahora bien, la sentencia de Primer Grado, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la existencia de cosa juzgada según explicó la motivación.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED** de las pretensiones invocadas en su contra.

TERCERO: CONDENAR en costas procesales a la parte demandante señor **Orlando Enrique Barraza** por la actividad desplegada en este grado de conocimiento fijando la suma de un salario mínimo legal mensual vigente conforme previene el artículo 365 numeral primero del Código General del proceso, armónico con el artículo quinto literal B del acuerdo PSAA 1610554 del 5 agosto del año 2016 emitido por la presidencia del consejo superior de la judicatura líquídense por secretaría.

CUARTO: Contra la presente sentencia procede el recurso de apelación.

QUINTO: si la presente decisión no fuere apelada, consultar con el superior de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del trabajo y la seguridad social.”

Para adoptar tal decisión, señaló que previo a verificar si la demandada adeudaba algún tipo de prestación económica o acreencias laborales correspondientes al periodo de ejecución del contrato laboral, se hacía necesario verificar la validez y eficacia de la conciliación número 207 de fecha diecinueve (19) de julio de dos mil dieciséis (2016) suscrita y firmada por las partes y la doctora Vanesa De Luque Isaza en calidad de inspectora del trabajo.

Así pues, luego de referirse a la definición de Conciliación y sus aspectos, señaló que para que la misma pierda validez, debe demostrarse que existió algún vicio del consentimiento de alguna de las partes a saber, error, fuerza, dolo, o que tiene objeto ilícito.

Respecto del caso en concreto, adujo que el vicio de consentimiento fue argumentado por la parte actora en el escrito de demanda y sostenido por el demandante en su interrogatorio, sin trascender su dicho ni encontrar confirmación, ratificación o soporte en otro medio probatorio, desatendiendo la obligación contenida en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Encontró que en el presente asunto, el acuerdo conciliatorio aportado por la parte demandante, visible en el expediente a Folios 39 a 43, las partes de manera libre, voluntaria y espontánea, ante la Inspectora 14 del Trabajo y Seguridad Social Dirección Territorial, Guajira, dejaron consignado en algunos de sus apartes que en el punto 1.6 del acta de conciliación que durante la vigencia de la relación laboral el empleador reconoció y pagó las acreencias laborales, legales y extralegales que consideró adeudar y el trabajador recibió satisfacción sin inconveniente alguno, por lo que consideró que nada se le adeudada, excepto las acreencias que resultaran a su favor en la liquidación definitiva del contrato.

Señaló que en el punto 1.4, se pactó que el contrato de trabajo terminaba el día treinta y uno (31) de julio de dos mil dieciséis (2016), por mutuo consentimiento de las partes, según lo establecido en el Literal B del artículo 6 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el Literal B del artículo 5° de la Ley 50 de 1990; así como que a través del punto 1.7 se estableció que con ocasión de la mencionada terminación del contrato de trabajo y ante las eventuales discrepancias que pudieran surgir en relación con algunos pagos diferentes al salario, tales como gastos de viaje, beneficios extralegales y otros reconocimientos, factor salarial, factor prestacional e incrementos salariales y dado que la empresa había obrado en todo momento de acuerdo con la ley por tratarse de unos posibles derechos inciertos y discutibles en el sentido de que pudieran ser o no factor constitutivo de salario y para precaver cualquier eventual diferencia que pudiera resultar del vínculo laboral que

mantuvieron y de su terminación y así evitar en el futuro cualquier situación litigiosa derivada del mencionado vínculo las partes manifestaron poner fin a cualquier controversia o reclamación que pudiera existir entre ellos como consecuencia de la celebración, desarrollo y terminación de la relación laboral que los unió, conciliando para el efecto todos los derechos y prestaciones eventuales que le asistieren al trabajador, ofreciendo la empresa al trabajador, la suma de CINCUENTA Y OCHO MILLONES OCHENTA MIL TRECIENTOS QUINCE PESOS (\$ 58.080.315) para conciliar cualquier derecho incierto y discutible, que, en la misma conciliación, se pactó un punto donde el trabajador dejó constancia que no se encontraba incapacitado ni en estado de debilidad manifiesta, ni le asistía ningún tipo de fuero.

Concluyó entonces el A-quo que, la conciliación efectuada por las partes tenía la ritualidad de zanjar las discusiones prestacionales del actor frente a su antiguo empleador resultando inviable intentar reclamar un nuevo pleito, pues contraviene el interés del Estado de brindar seguridad jurídica a las partes, que la referida acta presta mérito ejecutivo como quiera que no se demostró vicio del consentimiento que afectara el pacto suscrito entre las partes, gozando así de plena validez y eficacia concluyendo que en el presente asunto se configuró cosa juzgada. Por cuanto consideró el interrogatorio practicado al demandante, no resultaba suficiente para acreditar que su consentimiento fue viciado.

En consecuencia, por sustracción de materia, se relevó del estudio de las demandas pretensiones, atendiendo al fenómeno de la cosa juzgada.

3. RECURSO DE APELACIÓN.

La parte demandante, inconforme con la decisión adoptada recurrió la misma conforme las siguientes argumentaciones:

“(…) El objeto de este recurso de apelación es para que los honorables magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha o quienes hagan sus veces revoquen los numerales uno y dos de la parte resolutive de esta sentencia y con la finalidad de que al revocar concedan todas y cada una de las pretensiones enlistadas en la demanda, tanto las pretensiones principales, como las subsidiarias y emitan la sentencia que el derecho corresponde.

Esta solicitud dentro de este recurso de apelación la sustento en los siguientes argumentos breves y de forma sucinta, lo más que pueda.

Primero, el respetado despacho de primera instancia manifiesta de forma, de una forma genérica, de que hubo mutuo acuerdo por lo que dice el acta de conciliación suscrita, aparentemente, ante el ministerio o ante inspectora del ministerio del trabajo y si entendemos que significa o que da a entender, el mutuo acuerdo en este caso, dentro de lo planteado una demanda, la contestación de la demanda, las pruebas documentales y en especial las pruebas testimoniales de ambas partes; dista mucho de que en realidad haya existido un mutuo acuerdo, por esta razón le solicito a los honorables magistrados profundicen en la connotación del presunto mutuo acuerdo del cual se ha denunciado desde el principio de este proceso desde la demanda de que tal no ha sido, de que ese mutuo acuerdo no ha existido y que quien ha insistido en mantenerlo en pie es la parte demandada sin acompañamiento de prueba y que así lo ha convalidado desafortunadamente esta primera instancia.

(…) No puede aceptarse de que ese mutuo acuerdo sea legal puesto empezando de que la parte demandada en su contestación alega de que atravesaba a difícil momento en la época de la terminación por los bajos precios del carbón y que tuvo la necesidad de hacer reorganización en

sus plantas de personal o de empleo, tenemos por visto que aquí dentro de este expediente no se probó ni los bajos precios del carbón ni tampoco se probó una reorganización al interior del Cerrejón, entonces apoyar un mutuo acuerdo y una legalidad en esos argumentos no son de recibo.

Tampoco, aquí se puede decir de que la ineficacia no sale adelante y que no se probó el error dado a que quien colocó todo el andamiaje para que precisamente ese error se configurara fue la parte demandada tanto así y esto el juzgado no lo tuvo en cuenta en que la audiencia de conciliación ante el ministerio de trabajo no la solicitó el demandante y, en el acta de conciliación está escrito que quien la solicita es el demandante y el honorable juez de primera instancia esto lo pasa por alto no se pronuncia el respeto, así mismo, tampoco se pronuncia el juzgado de primera instancia de que lo único que hizo el demandante fue llegar a firmar un documento que traía en las manos un funcionario del Cerrejón más no quien lo elaboró ni quien lo colocó a firmar haya sido una inspectora de trabajo, sobre esto tampoco hubo pronunciamiento, tampoco hubo singularidad en el despacho analizar de que el acta de conciliación se firmó dentro de las instalaciones del Cerrejón y es como si se aceptara que inclusive hoy en virtualidad los jueces pudiesen despachar desde cualquier centro comercial o cualquier sitio y no desde su lugar de trabajo o desde su casa porque así las condiciones de hoy lo permiten, acá el ministerio de trabajo se dirigió a las instalaciones del Cerrejón sin permiso alguno sin autorización alguna y permitió que delante de ellos se vulnerara los derechos fundamentales de un trabajador, trabajador a quien debieron defender o al menos defender no al menos debieron garantizarle la no vulneración de sus derechos y por ahí derecho pasó todo y no hicieron lo propio como es de ley y le corresponden.

Aquí, más allá de lo que dice el acta de conciliación, que es un simple documento que ahí está en el proceso que contiene una firma pero que enfatizamos no está revertido de legalidad puesto las letras tienen un contenido pero el contenido de ello no es real, no es veraz, no es legal, el juez debió ahondar en estas circunstancias de tiempo, modo y lugar, circunstancias de tiempo, modo y lugar que se gestaron desde antes de la suscripción y durante la suscripción del documento y desafortunadamente aquí en este fallo nada se dijo al respecto sobre ello.

Como al papel le cabe todo, pero no todo lo que diga el documento, ese papel que en este caso es el acta de conciliación, llega a ser real, aquí el deber del señor juez respetado operador de justicia en materia del trabajo era hacer un ejercicio analítico, sistemático, de valoración de la prueba pero todo esto desafortunadamente brilló por su ausencia, es más el ministerio de trabajo fue un convidado de piedra, puesto permitió la vulneración de los derechos mínimos y renunciables del actor, si bien no hubo fuerza por ninguno de los funcionarios del Cerrejón hacia mi mandante no se puede echar de menos el error, no se puede echar de menos todas las circunstancias que le hicieron creer a él porque así lo manifestó su empleador de ese momento, de que una cosa era firmar el documento y nada estaba pasando y otra cosa real fue lo que pasó, que luego de la firma del documento que le dicen sí hasta aquí llegó tu relación de trabajo y ahí tienes la empresa te regala eso; entonces son circunstancias que se cuentan con el acervo probatorio con el respaldo probatorio dentro de este expediente pero que así son las condiciones de la justicia y las decisiones judiciales en cualquiera de sus distancias deben ser respetadas y acatadas y así obedecemos hoy este fallo así lo recibimos, pero no lo compartimos.

De esta forma señor juez muy respetuosamente se dejan planteado los argumentos para que los magistrados de la segunda distancia de forma pormenorizada, escudriñen el fondo del asunto vayan al mar de la profundidad y verifiquen si en realidad hay lugar a lo que se pretende o de lo contrario la sentencia de la primera distancia es quien tiene la razón gracias por la oportunidad señor juez y de esta forma se dejan presentado los argumentos al recurso de apelación.”

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Una vez admitido en segunda instancia el proceso de la referencia, por auto de doce (12) de julio de dos mil veintitrés (2023) se corrió traslado a las partes para que alegaran de conclusión dentro del presente asunto, iniciando con la parte recurrente; las cuales se manifestaron así:

4.1. PARTE DEMANDANTE – ORLANDO BARRAZA IBARRA.

Reiteró los argumentos expuestos a través del escrito inicial y el recurso de apelación formulado, solicitando la revocatoria integral de la sentencia de primer grado.

4.2. PARTE DEMANDADA – CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED.

Vencido el término de traslado, guardó silencio, conforme puede verse en constancia secretarial que antecede.

5. CONSIDERACIONES.

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por el apoderado judicial del demandante; esta Corporación es competente para conocer de éste asunto al ser superior funcional del funcionario A quo, además, hay capacidad para ser parte y comparecer al proceso, existe legitimación en la causa y no se encuentra vulnerado el artículo 29 superior; así, procederá esta Sala al planteamiento de los problemas jurídicos surgidos en controversia, sin olvidar que se restringe la competencia al marco trazado por la censura (art. 66A C.P.T.S.S.).

5.1. PROBLEMA JURÍDICO.

Vistos los reproches de alzada, deberá determinar esta Corporación si fue acertada la decisión del funcionario A-quo, *o contrario sensu*, le asiste razón a la parte demandante y el acta de conciliación suscrita entre las partes se encuentra viciada de consentimiento y por ende debe accederse a las pretensiones de la demanda, revocando los numerales primero y segundo de la sentencia de primera instancia.

5.2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES.

Artículo 61 del C.S.T.; Artículo 267 C.G.P. y 145 del C.P.T. y de la S.S.; artículo 1508 a 1516 del Código Civil.

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, sentencia SL-4066 de 2021, Rad No. 60186; M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA; SL 572 de 2018, Rad No. 37948 del siete (07) de marzo de dos mil dieciocho (2018); M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO; Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, sentencia CSJ SC19730-2017; SL 442-2022, Rad. No 87082; M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ del veintitrés (23) de febrero de dos mil veintidós (2022).

5.3. PREMISAS FÁCTICAS Y JURÍDICAS.

5.3.1. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO.

En cuanto al modo de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, el mismo se encuentra expresamente regulado en la Ley, en el literal b), del artículo 61 del C.S.T., modificado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, es decir que, la terminación por mutuo acuerdo se trata de una causal de terminación objetiva del contrato de trabajo, regulada así:

“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

b). Por mutuo consentimiento”

Ahora bien, en cuanto a la conciliación, de antaño ha considerado nuestro Órgano de Cierre, la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, que es un mecanismo idóneo para zanjar discusiones laborales, siempre y cuando no se trate sobre derechos ciertos e irrenunciables del trabajador; al respecto, en reciente pronunciamiento, a través de la sentencia SL-4066 de 2021, Rad No. 60186; M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA, recordó lo siguiente:

“1. Conciliación, validez y efecto de cosa juzgada

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.

Quando 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.” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

5.3.2. DEL CASO CONCRETO.

En el presente asunto, discute la parte accionante la validez que impartió el Juez A-quo a la conciliación celebrada entre las partes, al considerar que no adolecía de vicio alguno, sin embargo, para el demandante no podía considerar el cognoscente que entre el trabajador y la empresa empleadora hubo mutuo acuerdo, en la medida que de conformidad con las pruebas arrojadas al expediente, ello no se probó, en todo caso, que no puede considerarse que la terminación del contrato de trabajo fue legal, por cuando la demandada aseveró en la contestación que atravesaba un difícil momento y por ende tuvo la necesidad de hacer reorganización en su planta de personal, circunstancia que tampoco se probó.

Adujo igualmente, que el acta de conciliación, es un simple documento con una firma, pero no está revertido de legalidad, por cuanto el contenido no es veraz, no es legal, por lo que consideró que el Juez debió hacer un análisis de mayor profundidad en la valoración de la prueba.

Al respecto, atendiendo a que la parte demandante discute con su recurso, la valoración de la prueba que fuera realizada por el Juez Primigenio, observa esta Sala de Decisión que verificado el material probatorio incorporado al expediente, en lo correspondiente al acuerdo conciliatorio suscrito entre las partes, las pruebas testimoniales y demás recaudadas, no cumplió el actor con la carga de la prueba que le asistía, pues si debate que la conciliación suscrita para terminar la relación de trabajo por mutuo acuerdo adolecía de vicios del consentimiento, debió encargarse de conformidad con las previsiones del artículo 167 del C.G.P., de acreditarlo.

Veamos, se tiene que como pruebas se allegaron, practicaron y valoraron por el A-quo, las siguientes.

1. Contrato de trabajo a término fijo para personal técnico calificado suscrito entre CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED en calidad de empleador y ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA en calidad de trabajador, el día tres (03) de noviembre de dos mil once (2011)².
2. Contrato de trabajo de duración indefinida para personal técnico calificado suscrito entre CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED en calidad de empleador y ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA en calidad de trabajador, el día veintitrés (23) de septiembre de dos mil trece (2013)³.
3. Certificación de fecha treinta y uno (31) de julio de dos mil dieciséis (2016), expedida por Recursos Humanos de Carbones del Cerrejón Limited, por medio de la cual se certifica que ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA estuvo vinculado trabajando para esa empresa, desde el ocho (08) de noviembre de dos mil once (2011) y hasta el treinta y uno (31) de

2 Págs. 26-31 del Cuad No. 01 del E.D.

3 Págs. 32-36 ibídem.

julio de dos mil dieciséis (2016), que al momento de su retiro desempeñaba el cargo de AUXILIAR 14 y devengaba un salario básico mensual de \$ 3.227.405⁴.

4. Acta de Audiencia Pública No. 2007 – de la DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LA GUAJIRA – INSPECCIÓN DÉCIMO CUARTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL de fecha diecinueve (19) de julio de dos mil dieciséis (2016), en la que se relaciona como convocante al señor ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA y como convocado a CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, a través del cual pactaron la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, a partir del treinta y uno (31) de julio de dos mil dieciséis (2016) – *numeral 1.4.-*; así mismo, establecieron que durante la vigencia de la relación laboral el empleador pagó y reconoció las acreencias legales y extralegales que consideró adeudar y el trabajador recibió a satisfacción sin inconveniente alguno, por lo que nada se le adeudaba, salvo las acreencias de la liquidación definitiva del contrato de trabajo –*numeral 1.6.-*; por otra parte, se estableció que, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo y ante las eventuales discrepancias que pudieran surgir respecto de algunos pagos diferentes al salario, tales como gastos de viaje, beneficios extralegales y otros reconocimientos, factor salarial, factor prestacional e incrementos salariales, dado que la empresa ha obrado en todo momento de acuerdo con la ley por tratarse de unos posibles derechos inciertos y discutibles en el sentido de que pudieran ser o no factor constitutivo de salario y para evitar cualquier eventual diferencia, las partes llegaban a un acuerdo conciliatorio. –*numeral 1.7.-*. En el cual la empresa ofreció al trabajador para conciliar cualquier derecho incierto e indiscutible: Bono de Retiro por la suma de CINCUENTA Y OCHO MILLONES OCHENTA MIL TRESCIENTOS QUINCE PESOS (\$ 58. 080.315), como emolumento adicional a la liquidación final de sus prestaciones. –*numeral 2.1.-*, la empresa y el trabajador a través de la refeida acta se declararon a PAZ Y SALVO por todo concepto laboral como salario, recargos a los mismos, trabajo en dominicales y festivos, descansos compensatorios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, indemnizaciones de cualquier naturaleza, factores salariales, bonificaciones, devolución de sumas descontadas de sus salarios o prestaciones sociales, beneficios y auxilios extralegales o convencionales en dinero o en especie, y en fin sobre cualquier otro derecho nacido o por surgir del contrato de trabajo que finalizó de mutuo acuerdo –*numeral 2.2.-* finalmente, el trabajador dejó constancia de que no es encontraba incapacitado, ni en estado de debilidad manifiesta, así como que tampoco le asistía ningún tipo de fuero. – *numeral 2.5.-*

El Ministerio de Trabajo, a través de la Inspectora XIV de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Territorial Guajira; impartió aprobación al acuerdo conciliatorio, por considerar que el mismo no vulneraba derechos ciertos e indiscutibles, haciendo la advertencia que el mismo hacía tránsito a cosa juzgada; la referida acta fue suscrita por el señor ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA, ROGERS ENRIQUE AGUIRRE ORTIZ como apoderado de CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED y la citada Inspectora de trabajo⁵.

5. Liquidación final del contrato de trabajo de ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA y soportes de pago⁶.
6. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Cerrejón y Sintracarbón, para la vigencia 2016-2017⁷.

4 Pág. 37 ibídem.

5 Págs. 38-42 del Cuad. No 01 del E.D.

6 Págs. 43-50 ibídem.

7 Págs. 51-133 ibídem.

7. Derecho de petición elevado por el demandante, solicitando copia de las Convenciones Colectivas de trabajo⁸.
8. Declaración extraprocesal rendida por ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA y SHIRLEY ESTRADA BURGOS el día veintidós (22) de enero de dos mil diecinueve (2019), a través de la cual manifestaron que son mayores de edad, de estados civiles solteros con unión marital de hecho y ocupaciones desempleado y ama de casa, manifestando que conviven en unión marital desde hace treinta y tres (33) años, en forma constante y permanente y que de esa unión nacieron tres (03) hijos de nombres KAREN TATIANA BARRAZA ESTRADA, FABIAN ORLANDO BARRAZA ESTRADA y CRISTIAN ORLANDO BARRAZA ESTRADA⁹.
9. Exámenes médicos e historia clínica de SHIRLEY ESTRADA BURGO¹⁰.
10. Derecho de petición elevado a CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, solicitando el pago de acreencias laborales¹¹.
11. Certificado de Existencia y Representación Legal de CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, expedido por la Cámara de Comercio¹².
12. Respuesta de CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED a la reclamación de derechos laborales¹³.
13. Copias Convenciones Colectivas de Trabajo remitidas por el Ministerio de Trabajo, en respuesta al derecho de petición¹⁴.
14. A su vez, en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la empresa demandada, **ROGERS AGUIRRE**, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, respondió:

“(…) Sí, su señoría. Entre el demandante y Carbones del Cerrejón Limited, existió un contrato de naturaleza laboral en un principio suscrito a término fijo, y posteriormente, modificado un contrato de trabajo a término indefinido.

En el año 2016, en un proceso de estructuración y ajuste de la compañía debido a la grave crisis de la industria del carbón, y en uno de sus varios procesos de búsqueda, de competitividad que para ese momento se llamó, era el proyecto compite uno, y que buscaba el ajuste de la nómina total de personal de la compañía, se realizaron unos análisis generales al interior de la empresa administrativa de la compañía. De ese análisis, se llegó a la conclusión que era necesario eliminar una serie de posiciones transversales en toda la compañía, desde vicepresidentes de la compañía hasta trabajadores de rol FTC, es decir, de la operación.

Ese fue un proceso en el que, por la eliminación de muchos puestos en la compañía, se ofreció a los trabajadores la posibilidad de que el contrato de trabajo terminara en virtud de la suscripción de un acuerdo entre las partes, que brindaba u ofrecían unos beneficios extra legales a esos trabajadores que eran parte de ese proceso de ajuste de la compañía y que corresponde a el trámite normal de cualquier industria.

En ese proceso, la posición o la función que ocupaba el demandante fue uno de los casos objetos de supresión en la en la compañía.

8 Págs. 134-136 ibídem.

9 Págs. 137-142 ibídem.

10 Págs. 143- 163 ibídem.

11 Págs. 164-166 ibídem.

12 Págs. 167-186 ibídem.

13 Págs. 195-196 ibídem.

14 Págs. 2-282 del Cuad. No 02 del E.D.

En tal virtud, se le informó por parte del supervisor inmediato al señor demandante, Orlando Barraza, cuál era la situación, se le habló del proceso de reestructuración de la compañía, de esa decisión, que implicaba, entre otras, y reitero, fue un proceso que afectó un sin número, no, decenas de posiciones en todos los niveles de la organización y, se le indicó que en virtud de eso, y como a todos los demás, que eran parte de ese proceso, que había la posibilidad de recibir una serie de beneficios extra legales, esos beneficios extra legales se le informaron al demandante por parte del área de recursos humanos y, una vez informado en detalle, sobre en qué consistían el plan que ofrecía la compañía para obtener esos beneficios de naturaleza extra legal, el trabajador ante un inspector del trabajo, que por razón del volumen de personas que hacían parte de ese ajuste en la compañía, se había solicitado con anterioridad al día que se celebra la conciliación una solicitud al ministerio del trabajo, ¿para qué?, dada la dificultad logística que podía representar para la compañía y para los propios trabajadores, el desplazamiento, desde la Mina, que queda en el municipio de Albania, hasta el municipio de Riohacha o el municipio de Maicao, se autorizara el desplazamiento de un inspector del trabajo a las instalaciones de Cerrejón, eso fue previamente, y así ocurrió.

Así que, en las instalaciones de Cerrejón, pero en presencia de un inspector del trabajo, el señor Barraza suscribió con Carbones del Cerrejón, un acta de conciliación a través de la cual se acordó la terminación de su contrato de trabajo frente a lo cual el señor Barraza se hacía acreedor a unos beneficios más allá de los que establece la ley, cuando es el empleador quien decida por terminado el contrato de trabajo.

En esa diligencia estaba presente la inspectora de trabajo, la doctora Vanessa De Luque, estaba yo como representante de Cerrejón en la diligencia. Después de que al señor demandante, su supervisor le informó, sobre la situación que con su cargo se presentaba y después de que el área de recursos humanos le informaran qué consistía el plan, la propuesta económica para el mutuo acuerdo, el señor Barraza se dirigió a donde estaba la inspectora del trabajo, y allí la inspectora, el señor Barraza, y yo suscribimos el acta, no sin antes haber hecho la inspectora del trabajo, una lectura integral, de principio a fin, a viva voz y en presencial, señor Barraza, de todo su contenido, y solo una vez, después de haberla leído allí en presencia, la inspectora, se firmó el acta.

Ese protocolo, señor juez, de lectura a viva voz del acta, en frente de cada trabajador, lo tengo muy presente porque la doctora De Luque lo hizo con cada uno de los trabajadores que ese día suscribieron el acta de conciliación con la compañía, no hubo excepción, no se trató de un tema personal ni subjetivo relacionado con el señor Barraza, se trató de un tema corporativo en donde, desde vicepresidentes, jefes de departamento, funcionarios de la misma administrativa fueron parte, sus cargos o sus posiciones de eso de ese de ese proceso de reestructuración, y en virtud de ello se suscribieron las actas de conciliación. No de otra manera, había lugar a suscribir un acuerdo frente a un inspector del trabajo, y sobre todo a recibir beneficios extra legales por razón de la suscripción.

Entonces, ese es el recuento, señor sobre el inicio de la relación laboral y los detalles sobre la finalización del mismo en el marco del proceso que en ese momento en Cerrejón se llamó compite uno, y para más contexto, después hubo un compite dos, en donde ocurrió algo similar, después estamos actualmente en un proceso que llama de transformación y que yo creo que ha sido de público conocimiento en la Guajira que ha pasado, todo asociado a la situación de la compañía, a la crisis del mercado del carbón, al decaimiento de los mercados, sin que hayan elementos en ninguno de estos tres procesos que ahora se han adelantado subjetivo, sino netamente decisiones corporativas que, en efecto, han afectado las posiciones laborales de un grupo importante, de trabajar el de Cerrejón, en la medida en que también la misma producción de esa compañía que un día llegó a 34 millones de toneladas, hoy se proyecta alrededor de 26 y refleja claramente el proceso ha venido sufriendo Cerrejón.”

Así mismo afirmó que no todos los convocados aceptaron ese acuerdo; que el acta de conciliación suscrita corresponde a un formato del Ministerio del Trabajo, que continuamente ellos van actualizando o modificando, que ese día se suscribieron 30 actas de conciliación, señaló que el acta la elaboró el Ministerio y los datos específicos para cada trabajador los incluyó Cerrejón en la diligencia; que el contenido de la misma, no puede

corresponder a otra cosa, sino al acuerdo que se transa entre las partes, que, en este caso fue que el contrato de trabajo se terminaba por mutuo acuerdo, y que por razón de ese mutuo acuerdo, él recibiría una suma de dinero y beneficios extra legales.

Que para que el Ministerio de Trabajo estuviera allí, a través de la representación de un inspector, se solicitó su apoyo por parte del Cerrejón, que no le constaba quien firmó el acta de conciliación en primer momento, toda vez que fueron muchos los acuerdos que se celebraron ese día, en cuanto a porqué si fue la empresa quien solicitó la intervención del Ministerio, en el acta se encuentra plasmado como convocante al trabajador, expuso: *“Como antes señalé, al trabajador se le informaba en su momento la situación que había o que recaía en la organización de la compañía, sobre su puesto de trabajo, se le presentaba en detalle un ofrecimiento, y solo si él quería realizar la conciliación, se realizaba. Por lo tanto, la presencia del inspector es una cosa y la solicitud de la conciliación es la otra, lo que está plasmado en el acta es la solicitud de que se llevara a cabo el trámite de la conciliación, en ese caso, lo hacía el trabajador, al manifestar previamente su voluntad llegar a un acuerdo.”*

Respecto de cuál fue la dinámica con los trabajadores para ponerles de presente la oferta que se hacía para llegar a una conciliación, informó que se realizó de manera individual con cada trabajador, así: *“(…) en el proceso de acuerdos, habían diferentes trabajadores de diferentes niveles de la compañía, y en una de las variables, para establecer, o dos, dos de las variables principales para establecer la propuesta que la compañía hacía para los cuatro acuerdos es, primero la antigüedad, y segundo, pues, el ingreso del trabajador, para efectos de la de las fórmulas establecidas, pues, eran procesos individuales y privados, porque el ingreso de los trabajadores sobre todo de niveles, directivos y eso, pues son temas de reserva, que solo le competen al trabajador a la compañía, entonces, no, no eran procesos colectivos, es decir, nada, algo así como que en una sala estaban todos, no, cada uno individual y antes lo señalé, y por eso considero validar cada una de las explicaciones que di, y es el proceso que indiqué, primero el supervisor, cada uno con su supervisor. El supervisor del señor Barraza no era el supervisor de otros trabajadores, no era el supervisor de un jefe de división, no era supervisor de un vicepresidente de la compañía, entonces, era un proceso individual y la información puntual se le brindaba también individualmente, porque corresponde a variables que solo le aplicaban a cada uno particular, porque incluía antigüedad en la compañía y el ingreso básico.”*

15. Por su parte, el demandante, **ORLANDO BARRAZA IBARRA**, al rendir interrogatorio, manifestó que luego de entrevistarse con el señor Edgardo Oñate, se dirigió a recursos humanos y previamente a entrevistarse con la inspectora de trabajo, no hubo un funcionario que le explicara el monto y beneficios que la empresa le ofrecía para suscribir el acta de conciliación y terminar el contrato por mutuo consentimiento, que después de suscribir el documento se enteró que recibiría una bonificación por conciliación, que su nivel de estudios es el de técnico, que no es cierto que la inspectora haya leído a viva voz el acta de conciliación que contenía los términos del acuerdo, que no es su costumbre firmar un documento sin leer, pero expresó: *“(…) mi señora ha estado hospitalizada, no tenía con quién dejarla acá en Valledupar, y firmé el documento, yo pensaba que eso era para reubicación, inicialmente me habían dicho que la compañía reubicaba a los empleados. Y como el doctor Aguirre, a mí no me manifestó nada, él llegó, como le repito, en carreras -firma aquí firma aquí-, yo firme y ahí con las mismas salió... la señora del Ministerio del trabajo a mí, ella, absolutamente, no me dijo nada.”*

Afirmó que supo del bono que le iban a reconocer después de firmar, cuando leyó el documento, pero que cuando firmó él creyó que era para una reubicación, le fue consultado sobre si la empresa Carbones del Cerrejón habitualmente concede bonos a sus empleados, económicos o extra legales cuando les hace una reubicación, a lo que señaló que no tenía conocimiento.

16. Se recibió el testimonio de **EDGARDO OÑATE**, quién manifestó ser en su momento, el supervisor del demandante y que su función fue comunicarle la decisión de la compañía

de realizar reestructuración y de prescindir del cargo que él desempeñaba, en el mes de julio de 2016, que él lo citó en su oficina y le explicó las razones de forma general, diciéndole que debía acercarse a recursos humanos para ampliar la misma.

17. Igualmente se practicó la declaración de **JOSÉ ORTEGA**, quien manifestó desempeñarse como director de nómina, compensación y beneficio de Carbones del Cerrejón Limited, quien informó acerca de lo que es un programa de retiro al interior de la compañía en el cual se le informa al trabajador las condiciones que se proponen para terminar un contrato de mutuo acuerdo, explicando para el caso particular: *"(...) conducido a las oficinas o direccionado, a las oficinas de recursos humanos, a mi área en parte regular y uno de los analistas de mi área, le presenta un proyecto de conciliación a al empleado, el empleado tiene la oportunidad de leerlo, de sugerir ajustes, a lo que considere, o bien también, esta es la segunda oportunidad que tuviera el empleado para rechazar la oportunidad de un acuerdo para para transar la terminación de su relación laboral. Estando de acuerdo con ese con ese proyecto de acta de conciliación, el empleado se le muestra, entonces, la liquidación final detallada donde se relacionan todos los conceptos de pago, y también aquí existe la oportunidad que el empleado parte de esos pagos a un fondo de pensiones o a un banco distinto, o sea, que él decida sobre cómo aplicar los pagos que los que tiene derecho en virtud del programa de retiro. De acuerdo, de acuerdo con el proyecto de acta de conciliación, acuerdo con el con los términos establecidos en el finiquito de la liquidación final, el empleado es direccionado, entonces, a un tercero validador, que en este caso es un inspector del ministerio del trabajo que nos sirve de testigo, para firmar finalmente el acta de conciliación y esta es la cuarta oportunidad en proceso que el empleado tiene, pues, para decir, sí mantiene su decisión de acogerse al programa de retiro o si en este momento, pues, él considera, porque también el funcionario del ente público que nos acompaña cuestiona, pues, si él está al tanto de las circunstancias en las que se dan la terminación. En términos generales así transcurre firmado la documentación procedemos con los pagos a los que hay lugar. Le decía que el programa de retiro voluntario como tal, o sea, el paquete de retiro voluntario excede en gran parte las obligaciones legales que tiene Cerrejón, esto lo hacemos con un espíritu social.*

En el caso específico que nos ocupa, la indemnización legal, del señor Barraza asciende a 16.660.620, el paquete adicional de beneficios llevas a que la bonificación ofrecida al señor Barraza fue de \$58.080.315 pesos. ¿Cómo se conforma este paquete y es parte de lo que explicó su supervisor al momento de presentarle la oferta de retiro?, le dice, -ok, la indemnización legal corresponde a eso, la compañía te da un 25% del valor de la indemnización legal, 4.165.155 pesos, un bono para que tú suscribas una póliza de seguro de vida, si tú a bien lo considera 433.049 pesos; un bono para que tú mantengas las coberturas de medicina prepagada mientras restableces condiciones económicas por fuera de Cerrajón, 3.183.288; un bono para que te mantengas cubierto en el sistema general de seguridad social en salud y pensiones, \$21.638.203 pesos, y adicionalmente, en por una connotación de Cerrejón voluntaria de Cerrejón adicionó 12 millones de pesos a las acta de conciliación del momento, 12 millones de pesos también que, como le digo, hicieron parte, pues, de la oferta para la para la transacción de la terminación del contrato laboral. De esta forma pasamos, entonces, como les decía, de una, de una, de un, de una indemnización absolutamente legal de 16.660.620, a una bonificación para lograr la transacción de 58.080.315."

18. Así mismo, se recibió declaración de **VANESSA DE LUQUE ISAZA**, quien para la fecha de la conciliación fungió como inspectora de trabajo de la Dirección Territorial Guajira, comisionada para acompañar en el proceso de conciliación masiva que se realizó en las instalaciones de Carbones del Cerrejón, al respecto informó: *"(...) Carbones del Cerrejón hizo una solicitud al ministerio manifestándonos que había llegado a un acuerdo con varios trabajadores y que necesitaban la realización de audiencias de conciliación, pero en la jurisdicción donde está Carbones de Cerrajón, que es Albania, actualmente, la dirección territorial de La Guajira, del Ministerio de Trabajo, no cuenta con sede, pues no hay sede en Albania; por lo cual, fue, pues me comisionaron a mí con mi inspectora de trabajo, para la realización de esas audiencias de conciliación, pero, pues, en realidad, lo que nos manifestó a nosotros, la empresa que ya ellos habían, pues, conciliado de alguna manera, es decir, ya el acercamiento se había dado con los trabajadores y que lo que íbamos a hacer o la idea era que nosotros fuéramos garantes en ese proceso, que había sido, pues, como una negociación directa entre la empresa, y los trabajadores.*

De tal manera que, pues, fui comisionada por el director territorial de La Guajira, de aquel tiempo, me comisionaron para ir hasta las oficinas de Carbones del Cerrejón a realizar estas, a celebrar estas audiencias de conciliación; cuando digo masiva es porque eran muchos trabajadores, o sea, era más fácil que me trasladara yo como inspectora hasta Albania, a que se trasladara todo el personal, hasta las instalaciones de una sede principal, pues, que se trasladaran hasta Riohacha, es decir, era pues, en temas logísticos y operativos, era más fácil trasladar al inspector de trabajo que trasladar a las personas que iban a celebrar o iban a ser parte de esas audiencias de conciliación, y que se celebraron durante varios días. Fueron cerca de dos o tres días, no estoy segura, pero yo permanecí, o sea, celebré audiencias de conciliación durante cerca de tres días, porque fueron varios los trabajadores que llegaron a acuerdos económicos con carbones de Cerrejón en su momento.

Informó que ella consultaba a los trabajadores sobre los emolumentos acordados en la conciliación, verificaba que si fueran esos valores y que tuvieran conocimiento, que versaban sobre derechos inciertos, que del documento de la conciliación se entregaba una copia al apoderado de la empresa, al trabajador y ella tenía el archivo digital junto con otra copia en sus manos, que el acuerdo se leía a viva voz, que posteriormente se firmaba y se rotaban las copias hasta tanto se completaran todas las firmas en todos los documentos.

Entonces, atendiendo al problema jurídico planteado en esta Instancia, debe partir la Sala por señalar que en cuanto a los vicios de consentimiento se ha señalado por nuestro órgano de Cierre que deben estar suficientemente acreditados en juicio, con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del Código Civil.

El artículo 1508 del Código Civil consagra los vicios del consentimiento, a saber: error, fuerza y dolo. En líneas gruesas, procuran que la voluntad de los sujetos contratantes expresada en la celebración del negocio jurídico, coincida con el propósito y la motivación que impulsaron su celebración, de suerte que no sea producto de una distorsión generada por el uso de medios inapropiados para obtener la aceptación de uno de ellos.

En este punto, la carga de la prueba gravita sobre la parte que demande la nulidad o ineficacia de la conciliación, de suerte que deberá demostrar que fue objeto de una actuación que la indujo en un error relevante que vició su consentimiento.

En reciente pronunciamiento la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia SL 572 de 2018, Rad No. 37948 del siete (07) de marzo de dos mil dieciocho (2018); M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, reiteró:

*“(…) Cabe precisar en estos aspectos, que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. Sobre el punto, el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., consagra que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.). Este postulado, a juicio de la Corte, adquiere una enorme importancia en las relaciones obrero - patronales, **por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe.***

Entre los diferentes tipos de error dispuestos en la legislación, se encuentra el denominado error en la causa, entendido como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que no puede haber discrepancia entre la razón

que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes.

Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que "...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso" (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015).

Así pues, se itera, la parte que alega la ineficacia de la conciliación, es a quien le corresponde demostrar la actuación que la indujo en tal error; al respecto, el argumento planteado por el demandante, deviene de que se encontraba atravesando un difícil momento familiar dado que su compañera había tenido por esos días complicaciones en su salud; no obstante, tal circunstancia no constituye prueba alguna de que la conciliación celebrada entre las partes se encuentre viciada; contrario a ello, se queda en una simple afirmación, en la que el demandante alega existieron vicios del consentimiento, sin fundamentar cuales fueron las actuaciones que realizó la empresa demandada que lo hicieron incurrir en error.

Debe advertir esta Corporación que si bien argumenta la parte que no tenía conocimiento del documento que firmaba como terminación del contrato, el cual consideró era para una reubicación, se contradice con otra afirmación que realizó al manifestar que previo a ser dirigido a las oficinas de recursos humanos, cuando se presentó en la mañana de ese dieciséis (16) de julio a llevar la incapacidad de su pareja, su superior, EDGARDO OÑATE le informó que dado el conocimiento que él tenía sobre la reducción de costos que enfrentaba la compañía, del departamento en que se desempeñaba iban a prescindir de dos trabajadores, a lo que él consultó que porque él, si ya era antiguo en la empresa, no obstante, en respuestas siguientes afirmó que él pensó que lo que había firmado era una reubicación, pero que sí tuvo conocimiento del bono que le iba a reconocer la empresa, porque lo leyó en el documento, lo que para esta Corporación significa que la declaración rendida por el demandante es contradictoria.

Ahora bien, lo afirmado respecto del estado de salud de su compañera, para la época en que ocurrió la conciliación, tampoco demuestra que el actor no se encontrara en pleno uso de sus facultades y capacidades para suscribir el acuerdo, sobre el particular, es relevante traer a colación lo sostenido por la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia CSJ SC19730-2017, en donde puntualizó:

"La capacidad y la voluntad en los actos o negocios jurídicos están íntima y recíprocamente relacionadas porque una y otra, constituyen requisitos de validez necesarios de todo tipo de manifestación de la voluntad jurídica, con perjuicio de generar nulidad; sin embargo, tienen una fisonomía propia, sin confundirse, entre sí; así por ejemplo, la voluntad es requisito esencial o de existencia de los actos o negocios jurídicos, sustancialidad que no ostenta la capacidad, porque ésta, apenas es un presupuesto de la validez negocial. (Subrayado fuera del texto original).

La capacidad del sujeto de derecho, siendo una, tiene una expresión dual o fraccionada, con independencia de todo tipo de anfibiología que despierta el solo uso de su terminología jurídica: 1. Como capacidad jurídica, natural o de goce es la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas o para que determinado derecho u obligación se radique en un sujeto o éste sea titular del mismo. Se obtiene, por el solo hecho de nacer o de existir, en consecuencia, la posee toda persona sin necesidad de estar dotada de voluntad reflexiva, razón por la cual, constituye un verdadero atributo de la personalidad, como

propiedad esencial de toda persona sin distinción, con las restricciones legales del caso. En esta órbita de la capacidad hállase el sujeto de derecho en estado pasivo, simplemente como receptor de derechos; y, 2. La capacidad de obrar, de ejercicio, negocial es posibilidad, cualidad o aptitud de ser titular de derechos, de disponer y de contraer obligaciones en forma personal, voluntaria, autónoma y libremente, sin imposiciones; es la facultad para ejecutar o realizar determinado acto ideado por el intelecto; "(...) es poderse obligar por sí mism[o], sin el ministerio o la autorización de otra persona" (art. 1502 del C.C.), y que por tanto, demanda una voluntad desarrollada o deliberativa. Es la habilidad legal para ejecutar o producir un acto jurídico, como tal, presumida legalmente en las personas mayores de dieciocho años, salvo distinciones legales, en nuestro derecho, siendo esta la regla general, puesto que la inhabilidad o discapacidad constituyen la excepción. (Subrayado fuera del texto original).

En consecuencia, la capacidad de obrar, se supedita a la existencia de una voluntad reflexiva o de discernimiento; de tal forma que representa el carácter dinámico por cuanto permite que el sujeto en ejercicio de su libertad negocial actúe produciendo efectos jurídicos con su conducta volitiva externa. Apareja, en sí, una presunción iuris tantum, por cuanto se permite probar lo contrario, esto es, la existencia de una discapacidad mental absoluta o relativa (artículo 15 de la Ley 1306 de 2009). La diferencia de la capacidad de goce, la de obrar se torna en condición o requisito de validez de los negocios jurídicos; y del mismo modo, si la capacidad jurídica se analiza vista en su aspecto pasivo, la negocial se presenta en su forma activa como ejecución de conductas en el ámbito de la autonomía del sujeto de derecho. (Subrayado fuera del texto original).

La capacidad negocial permite ejercer o exigir derechos o contraer obligaciones en forma personal en pos de crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas en forma voluntaria y autónoma; por esta razón el Diccionario de la Real Academia Española caracteriza la capacidad de obrar, negocial o de ejercicio como la "(...) aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación"¹⁵, y la capacidad jurídica, natural, de goce, de adquisición o de derecho como "(...) aptitud legal para ser sujeto de derecho y obligaciones"¹⁶. Por esa razón, dada la presunción legal, en principio todos tenemos la suficiencia, la idoneidad, la competencia o facultad para comprometer los derechos de los cuales somos titulares, en forma directa y sin el ministerio legal o representación de otra persona, a menos de probarse lo contrario. (Subrayado fuera del texto original).

Por tanto, en punto del ejercicio de los derechos, las discapacidades absolutas, relativas o especiales (Ley 1306 de 2009 y artículo 1501 del Código Civil), deben probarse en procura de aniquilar un acto o negocio jurídico, las cuales no constituyen propiamente impedimentos, sino medidas de protección y de ética negocial de sus derechos; todo esto simplemente, porque la capacidad se presume, mientras la incapacidad debe demostrarse, según los términos del artículo 1503 del Código Civil: "Toda persona es legalmente capaz, excepto aquéllas que la Ley declara incapaces".

En similar sentido, en la sentencia CSJ SC, 11 abril 2000, recordada en la CSJ SC SC19730-2017, se expresó: "[...] Por este motivo, para todo acto jurídico no solamente se requiere que los agentes otorguen voluntariamente su consentimiento, sino que también se exige que lo hagan con cierto grado de conciencia y de libertad, fuera de lo cual el acto existe, pero queda viciado de nulidad; es decir, que no adolezca de ciertos vicios, cuya presencia destruye esa libertad y conciencia que la ley presupone en el

15 RAE, Diccionario esencial de la lengua española, 22 edición; Madrid: Espasa Calpe, 2006, p. 270.

16 RAE, Diccionario esencial de la lengua española, 22 edición; Madrid: Espasa Calpe, 2006, p. 270.

agente o agentes al reconocerles poder suficiente para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas.”
(Subrayado fuera del texto original).

El anterior criterio es aplicable al sub-examine, en el entendido que, conforme a las probanzas antes analizadas, se tiene que no fue probada la falta de capacidad de discernimiento o entendimiento negocial del señor ORLANDO ENRIQUE BARRAZA, que representara que su juicio o razón, estaba alterado o perturbado al suscribir el acuerdo conciliatorio.

A su vez, tampoco encuentra razón esta Sala en el argumento que realiza el recurrente, en lo correspondiente a que no puede predicarse la existencia de un mutuo acuerdo, cuando la conciliación se realizó al interior de las instalaciones de Carbones del Cerrejón Limited, pues debió tenerse en cuenta que la audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo no la solicitó el demandante y que la empresa demandada no probó las deficiencias económicas que adujo sufrir cuando decidió realizar reestructuración de las plantas de persona, al respecto, se señala que no se probó en este asunto que el empleador ejerciera fuerza o presión para obligar al demandante a suscribir el acuerdo y debe resaltarse que el proponer una oferta económica, para una terminación del contrato no se encuentra prohibido, así como tampoco obliga al trabajador a aceptarla y suscribir la conciliación, luego no limita su libertad de negociar las condiciones o su permanencia.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia en sentencia SL 442-2022, Rad. No 87082; M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ del veintitrés (23) de febrero de dos mil veintidós (2022), recordó:

“Viene al caso recordar que nada impide al empleador promover planes de retiro compensado, como lo adocrinó esta Corporación en sentencia CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, reiterada en la providencia CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 39045, y más recientemente en la CSJ SL9661-2017 y en la CSJ SL2888-2019, al sostener:

No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.”

Así las cosas, esta Sala estima que fue acertada la decisión adoptada por el Juzgado de Origen y en tal sentido confirmará la misma, pues de lo considerado en las líneas que preceden deviene que (i) de la citada conciliación, fluye que la relación laboral del recurrente finalizó por mutuo acuerdo manifestado ante la autoridad competente; (ii) Se observó que, de lo manifestado por el trabajador en la respectiva audiencia celebrada ante la inspectora de trabajo, (quien al no evidenciar la vulneración de los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador impartió la aprobación a la misma), se colige de forma clara, que la voluntad del actor fue la de dar por terminado el contrato de mutuo acuerdo, sin que, dentro del sublite, hubiese probado los supuestos de hecho constitutivos de vicios del consentimiento; (iii) verificado el acuerdo conciliatorio, concluye esta Corporación que la misma no versó sobre derechos ciertos e indiscutible; en consecuencia, se desprende la validez del acta de conciliación al no encontrarse probados los vicios endilgados por la parte actora.

Por lo expuesto, corresponde mantener incólume la indemnización moratoria concedida; luego, la consecuencia obligada no es otra que la confirmación de la decisión de Primer Grado.

6. COSTAS

Costas a cargo de ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA, ante la falta de prosperidad del recurso interpuesto; fíjense como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente a su cargo y a favor de la parte demandada, suma que deberá ser liquidada por el juez de primera instancia al realizar la liquidación concentrada de costas, conforme lo contempla el artículo 366 del C.G.P.

7. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Maicao, La Guajira, de conformidad con lo motivado a través de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de ORLANDO ENRIQUE BARRAZA IBARRA, ante la falta de prosperidad del recurso interpuesto; fíjense como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente a su cargo y a favor de la parte demandada.

TERCERO: Una vez ejecutoriada la presente sentencia, por Secretaría General, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE, para tal objeto remítase a la Secretaria General de este Tribunal.

LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado Ponente

(Ausente de la Sala con Permiso)
PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

Firmado Por:

Luis Roberto Ortiz Arciniegas
Magistrado
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

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: **a0a4668f28938a099c0f2b01eecabb9826d3a79c2d8e3fb2e105849ccd52639c**

Documento generado en 24/11/2023 12:28:29 PM

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