

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Expediente 26680

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrada ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 26680

Acta No. 47

Bogotá, D. C., once (11) de julio de dos mil seis (2006)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la sociedad CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A.- E.S.P. CHEC S.A. E.S.P. - contra la sentencia dictada el 11 de marzo de 2005 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en el proceso ordinario laboral que le sigue ALVARO BELTRÁN ALZATE.

I. ANTECEDENTES

ALVARO BELTRÁN ALZATE inició el proceso ordinario laboral para que la sociedad demandada fuera condenada, previa declaratoria de que la suscripción del acta de terminación bilateral del contrato de trabajo "se verificó por parte del trabajador debido a las presiones indebidas de la demandada sobre él, por lo que dicha terminación no fue consecuencia directa e inmediata de la libre y espontánea voluntad del trabajador, sino de circunstancias que viciaron su consentimiento al ejercerse sobre él fuerza o violencia que lo expusieron a un mal irreparable y grave, razón por la cual es nula"(folio 16, cuaderno principal), a reinstalarlo en el mismo cargo que desempeñaba o similar, entendiéndose que no hubo solución de continuidad; y a pagarle las sumas de dinero, debidamente indexadas, que se hubieren causado de haber continuado prestando el servicio correspondiente a salarios, auxilio contractual de transporte, primas o bonificaciones que la demandada le reconoció a sus subgerentes, y demás beneficios laborales de que disfrutaba y que no estén incluidos por la modalidad de salario integral; los aportes del sistema general de seguridad social integral; las demás que resulten de las facultades extra y ultra petita; y las costas del proceso.

En subsidio, demandó el reconocimiento y pago de los salarios por el período comprendido entre el 24 de enero y el 20 de febrero de 2001; la sanción moratoria del artículo 65 del Código

Sustantivo del Trabajo; lo que resulte probado en virtud del principio extra y ultra petita; y las costas del proceso.

Para los efectos que al recurso interesan basta anotar que fundó sus pretensiones en los servicios que le prestó a la demandada desde el 9 de diciembre de 1996 hasta el 20 de febrero de 2001; que el último cargo desempeñado fue el de subgerente financiero, por el que devengó un salario integral mensual de \$7.751.389.00; que el 7 de diciembre de 2000, la junta directiva de la demandada, decidió reestructurar "la cúpula directiva de la empresa, fusionando en la estructura o planta de cargos, la Subgerencia financiera con la Subgerencia administrativa y de transformación organizacional, quedando con el nombre de Subgerencia Administrativa y Financiera"; que a mediados de diciembre de 2000, ante su negativa de acogerse al plan de retiro voluntario brindado por la demandada, ésta la terminó el contrato de trabajo invocando para ello la violación de la ley; que la sociedad también le ofreció a él el retiro compensado mediante pago único, el cual no pretendía siquiera considerar, pero ante la situación presentada con el subgerente de comercialización y "después de pensar en su futuro y en el de su familia, optó por analizar dicho retiro, para no exponerse a un despido como el de aquél, razón por la cual, luego de revisar con la empresa los valores ofrecidos, se vio obligado a aceptarlo presentando solicitud en tal sentido, recibiendo respuesta de ella el 29 de diciembre de 2000, en la que se le <otorgó aprobación>"; que entre la fecha del ofrecimiento del retiro compensado y la aceptación del mismo "fue receptor de comentarios con presiones indebidas para que renunciara y aceptara el ofrecimiento de compensación", tales como, retirarle las funciones y el teléfono celular; que el 28 de diciembre de 2000, la demandada le concedió vacaciones, las cuales disfrutó entre el 2 y el 23 de enero de 2001; que desde el año de 1999 fue suscrito entre las partes un contrato por el cual la empresa le subsidiaba parcialmente y le entregaba en mutuo dineros para estudios de postgrado en derecho minero energético, con la firma de una póliza de cumplimiento, pero que el 5 de enero de 2001, por insinuación de la sociedad convocada a juicio, suscribió el acta de terminación bilateral del mencionado contrato; que el "20 de febrero de 2001" a las 10 a.m. las partes suscribieron un acta de conciliación, ante el inspector del trabajo, para terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, a partir del 24 de enero de 2001, para lo cual "la empresa le cancelaba \$22.412.444.00"; que el acta de conciliación "contempló efectos retroactivos de terminación contractual, desconociendo una situación de hecho y jurídicamente consolidada" como lo fue su presencia durante los días laborables entre el 24 de enero y el 20 de febrero de 2001 en calidad de trabajador; que la terminación bilateral del contrato de trabajo "está viciada de nulidad, toda vez que no fue producto de la libre y espontánea voluntad del trabajador, sino que fue consecuencia de presiones indebidas encabezadas y maquinadas por el Doctor Victor Eduardo Pérez Castaño, quien se desempeñaba como gerente de la demandada, en el sentido que si no aceptaba tal terminación, sería despedido sin indemnización o compensación alguna, al igual que sucedió con el doctor Luis Gonzalo Uribe Acosta, sin olvidar el retiro de funciones, la suspensión del celular, y las demás circunstancias anotadas"; que estaba amparado por los beneficios convencionales, incluso el de reintegro en caso de terminación del contrato de trabajo sin justa causa; que ante los mecanismos, poco ortodoxos, utilizados por la demandada "quedó ante el dilema de aceptar el retiro compensado en dinero, o sufrir el mal irreparable y grave de ser despedido sin dinero y quien sabe por qué causal", aunado a la circunstancia de su edad y condición, "por ser difícil en el país obtener empleo después de los cuarenta años, y por estar en un medio donde los comentarios de <los despidos> se conocen rápidamente, repercutieron directamente" en su ánimo, obligándolo a aceptar el retiro compensado; y que por medio de escritos de 22 de agosto y 23 de septiembre de 2002 le solicitó a la demandada que fuera reintegrado y le fueran cancelados los salarios comprendidos entre el 24 de enero y el 20 de

febrero de 2001, sin que haya obtenido respuesta alguna(folios 3 a 15 cuaderno 1).

Al contestar, sin aceptar la mayoría de los hechos, la sociedad CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A.- E.S.P. CHEC S.A. E.S.P. se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de prescripción, compensación, cosa juzgada, ineficacia absoluta del escrito de agotamiento de la vía gubernativa y "también ineficacia- como medio idóneo- para interrumpir la prescripción"; inexistencia de vínculo laboral alguno a partir del 25 de enero de 2001, cobro de lo no debido, carencia de efectos de las cláusulas convencionales, improcedencia de la reinstalación, inexistencia de vicios del consentimiento que afecte la validez del acta de conciliación, buena fe, mala fe del actor y las demás que el juez deba declarar probadas (folios 97 a 117 cuaderno 1).

Mediante fallo de 15 de julio de 2004, el juzgado de conocimiento, que lo fue el Tercero Laboral del Circuito de Manizales, denegó la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda por el promotor del litigio, y lo condenó en costas (folios 533 a 549 cuaderno 1).

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por recurso de apelación concedido al demandante y concluyó con la sentencia acusada en casación, por medio de la cual el Tribunal Superior de Manizales revocó la de primer grado y, en su lugar, declaró que el acta de conciliación que suscribieron las partes en contienda es nula "por estar viciada por la fuerza el consentimiento del demandante"; como consecuencia de lo anterior dispuso "declarar restituido el contrato laboral entre las partes, a partir del 24 de enero de 2001, y en tal virtud ordena a la demandada" reintegrar al actor al cargo que ocupaba en la empresa el 23 de enero de 2001, es decir, el de subgerente financiero; pagar los salarios integrales dejados de percibir, incluidos los aumentos, desde el 24 de enero de 2001 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, "el pago de los salarios será pleno, indexado mes por mes"; cancelar la totalidad de las prestaciones sociales y demás créditos laborales, debidamente indexados, que a su favor se hayan causado a partir del 24 de enero de 2001 y hasta que se haga efectivo el reintegro, con excepción de los que estén incluidos en el acuerdo sobre salario integral; las cotizaciones al sistema general de seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales); declaró no probada la excepción de compensación; condenó a Alvaro Beltrán Alzate a pagar a la Central Hidroeléctrica de Caldas Chec S.A. E.S.P., demandante en reconvención, la suma de \$17.200.000.00, que el primero recibió de la segunda como pago único por su retiro voluntario; y a la Central Hidroeléctrica de Caldas Chec S.A. E.S.P., por la demanda inicial, la condenó en costas, en tanto, por la demanda de reconvención condenó en costas a Alvaro Beltrán Alzate.

En lo que concierne al recurso extraordinario, el Tribunal sostuvo que si bien en el acta de conciliación las partes acordaron dar por terminada el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, también lo es que "la fuerza de cosa juzgada que tiene un acto jurídico conciliatorio como el documento entre folios 59 y 61, pende de que siendo el mismo bilateral, fruto de la autonomía de la voluntad, el consentimiento de quienes le dieron vida esté exento de vicio que lo afecte. Por ello, cuando en un caso como el sub examine, una de las partes, en este caso el extrabajador, cuestiona la validez de la conciliación que suscribió con su empleadora, aduciendo para el efecto vicio en su consentimiento, el juez laboral debe entrar a examinar la forma como se produjo el acuerdo de voluntades, atenuando de esa manera, evidentemente excepcional, el reconocido efecto de cosa juzgada que en la figura en reflexión detenta. En una hipótesis semejante la actividad del juez del trabajo se centra entonces en determinar si el acuerdo de voluntades de los

conciliantes estuvo librado de vicios como el error, la fuerza o el dolo, según las voces del artículo 1508 del Código Civil"(folio 47 cuaderno 2).

Anotó el juez de la alzada que "de acuerdo con la demanda (fl 27), las presiones que a juicio del accionante precipitaron su consentimiento para terminar por vía de acuerdo conciliatorio su contrato laboral con la demandada, consistieron en que fue privado de sus funciones como sub gerente financiero; conoció del despido del compañero de labor: Luis Gonzalo Uribe Acosta que no aceptó el retiro compensado que a él también se había propuesto, y que se le privó (al demandante) del servicio del teléfono celular que le había asignado la empresa" (ibídem).

Dijo el Tribunal que sobre el tema concerniente con la privación de funciones de que fue objeto el actor como sub gerente financiero "encuentra la Sala probada tal circunstancia en el testimonio que entregó al proceso la señora Lina Clemencia Cardona Arias (folios 485- 489), quien fuera su secretaria ejecutiva"; la eliminación de los servicios de telefonía celular, la "refiere el testigo Carlos Alberto Cárdenas Ramírez, que fue por día de los hechos jefe de servicios generales de la demandada" y también la señora Cardona Arias; y el testigo Luis Gonzalo Uribe Acosta "da cuenta de la oferta de retiro compensado que la empresa reclamada hizo al actor; de las solicitudes de renuncia que la empleadora le realizaba a éste a través de un abogado interno; del relevo de funciones a que fue sometido el demandante antes de aceptar el acuerdo conciliatorio, así como del temor que tenía el accionante de ser despedido en unas circunstancias como en las que fue retirado el propio deponente" (folio 50 cuaderno 2).

Más adelante asentó el juez de la apelación que "efectúa la Sala el anterior recuento de parte de la prueba testimonial recaudada en el expediente, porque es de ella de donde emerge su convicción de que efectivamente el extrabajador demandante fue forzado a aceptar la oferta de renuncia compensada que le realizara la empleadora, lo cual evidentemente hizo, como lo permite inferir el acta de conciliación de folios 59-61 ib. No de otra manera: como actos de fuerza, ciertamente no física pero si moral (art. 1513 del Código Civil), pueden catalogarse la pluralidad de decisiones que tomó la empresa demandada en relación con el actor una vez le solicitara la renuncia, con el fin de obtener de él ésta, consistentes las mismas, según se ha visto, en relevarlo de sus funciones no empece que continuaba laboralmente vinculado a ella; aislarlo al interior de la organización sin tenerlo en cuenta para la toma de decisiones en las que necesariamente participa un ejecutivo de nivel sub gerencial como era el reclamante, en un área estratégica para cualquier empresa, como es la financiera; y, como si fuera poco, suspenderle a él, como sub gerente, únicamente a él y no a sus colegas, el servicio de telefonía celular, en lo que a juicio de la colegiatura constituye un acto evidentemente discriminatorio, tendiente, como los demás, a erosionar la voluntad del trabajador de permanecer en la empresa, haciéndolo sentir inútil, innecesario y marginado. Y que no se diga que las comentadas decisiones de la empresa respecto al actor, tomadas precisamente una vez se le solicitó que renunciara a cambio de una compensación económica, se inscriben en el marco de la potestad subordinante del empleador. Un argumento tal es inaceptable en el sub lite en la medida que esta potestad no es ilimitada e irrestricta, pues el empleador debe ejercerla respetando siempre los derechos, el honor y la dignidad de los trabajadores, cualquiera sea su rango o ubicación en la estructura jerárquica de la empresa, establecimiento o negocio" (folio 52 cuaderno 2).

Después de copiar el artículo 1513 del Código Civil, agregó el Tribunal que "establecido que la sociedad demandada, como empleadora, desplegó fuerza moral contra el actor con antelación a que éste firmara el acta conciliatoria de folios 59-61, lo que corresponde, al tenor de la norma recién transcrita, es determinar si aquella fuerza puede catalogarse como con capacidad suficiente

para viciar el consentimiento de una persona como el demandante, que para la época de los hechos tenía cerca de 43 años de edad, detentaba el estado civil casado, era profesional como economista industrial, había empezado estudios de post grado, presentaba capacitación en distintas áreas y había laborado para diversas empresas del sector privado y, aún, para el sector público a alto nivel en el municipio de Pereira, como se desprende de la hoja de vida que se observa entre folios 121 y 136 y 135 del plenario" (folio 54 cuaderno 2).

Seguidamente expresó que "en efecto la prueba testimonial arriba analizada demuestra de manera fehaciente que la demandada realizó no uno, sino varios actos, incluso coordinados, tendientes a demostrarle al accionante que su situación laboral en la empresa sería insostenible de no aceptar la propuesta de renuncia compensada. Insostenibilidad del vínculo radicada en que continuaría expuesto a ser inutilizado por la empleadora, relevado de sus funciones, aislado de los niveles directivos de la empresa en cuyas decisiones antes participaba, discriminado y afectado en su imagen profesional frente a sus compañeros de nivel jerárquico y frente al resto de los trabajadores de la empresa, que contrastan, como lo explicó la testigo Cardona Arias, como en la sociedad demandada se transita de tener poder a no detentarlo. Al ejercicio de este tipo de fuerza, que a la postre, como se vio, lesionó su dignidad, era al que no quería verse expuesto el demandante y ésta-típicamente moral-, fue determinante para que consintiera con el acta conciliatoria de folios 59-61, por fuera de que la misma, ciertamente, también le hacía temer ser finalmente despedido, obviamente sin el beneficio económico que se le ofertó. A este último respecto no debe desdeñarse la presión que sobre el ánimo del demandante significó el despido de su compañero Luis Gonzalo Uribe Acosta, también subgerente de la demandada pero en el área comercial y de distribución, a quien también ésta, al igual que al accionante, había ofertado renunciar a su empleo a cambio de una compensación económica"(folio 55 cuaderno 2).

En el anterior orden de ideas, concluyó el juzgador de segundo grado que "la Sala declarará la nulidad del acta de conciliación que suscribieron las partes el 20 de febrero de 2001, por medio de la cual <manifiestan su determinación libre de dar por terminada la relación de trabajo que mantienen>, pues encuentra demostrado que no fue libre el consentimiento del extrabajador al aceptar y suscribir dicho acuerdo, toda vez que su voluntad estaba determinada por la fuerza moral que previamente había desplegado su empleadora, con el objeto de que aceptara la oferta de retiro voluntario económicamente compensado que le había hecho. Por ende, la declaración de voluntad vertida por el trabajador en el documento conciliatorio de folios 59-61 carece de eficacia jurídica, circunstancia ante la cual lo que se impone es concluir que el contrato laboral existente entre las partes debe ser restituido al mismo estado en que se encontraría de no haber existido el acto jurídico viciado de nulidad, conforme lo establece el artículo 1746 del Código Civil, norma aplicable al caso por vía del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso concreto, la restitución en comento apareja el restablecimiento del contrato laboral, es decir, el reintegro del trabajador reclamante con todas sus consecuencias salariales, prestaciones y de aportes a la seguridad social, todo lo cual tiene asidero en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, habida cuenta que si el acuerdo conciliatorio en el que las partes acordaron extinguir ese vínculo, no produce efecto jurídico alguno por estar viciado el consentimiento del trabajador, no es posible afirmar que la relación contractual laboral realmente se haya terminado" (folio 57 cuaderno 2).

III. RECURSO DE CASACION

En la demanda con la que se sustenta el recurso (folios 9 a 29 del cuaderno 3), que fue replicada

(folios 37 a 43 *ibídem*), el recurrente le pide a la Corte que case la sentencia del Tribunal, para que en instancia confirme el fallo de primer grado (folio 12 *ibídem*).

Con ese específico propósito le formula un cargo en el que ataca la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial de manera indirecta en el concepto de aplicación indebida de los artículos 1502, 1508, 1513, 1746 del Código Civil, en armonía con los artículos 19, 22, 23 (subrogado por el 1° de la Ley 50 de 1990), 61b (subrogado por el 5° de la Ley 50 de 1990) y 140 del C.S.T., a consecuencia de lo cual se dejaron de aplicar los artículos 66 de la Ley 446 de 1998 (aplicable en materia laboral por virtud del artículo 19 del C.S.T.) y 78 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Violación de la ley que atribuye a los siguientes errores de hecho:

" 1°.-No dar por demostrado, estándolo, que el acta de conciliación de fecha 20 de febrero de 2001 por la cual se protocolizó la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo existente entre las partes, fue suscrita por el demandante de manera libre y voluntaria, con pleno consentimiento y conocimiento de su actuación y de su contenido y sin que mediara presión o fuerza física o moral ejecutada por la empresa en contra del actor para lograr ese resultado.

2°.- Dar por demostrado, sin estarlo, que el mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo plasmado en el acta de conciliación referida, por parte del demandante, obedeció a fuerza o presiones ejercidas sobre él por la demandada consistentes en el retiro de funciones, la amenaza de despido derivada del despido de que fue objeto un compañero de trabajo, y la suspensión del servicio telefónico celular que le había sido asignado por la empresa" (folio 13 cuaderno 3).

Denuncia vicio de valoración probatoria en la demanda (folios 1 a 28), memorial presentado por el apoderado del demandante para agotar la vía gubernativa (folios 62 a 64), acta de conciliación (folios 59 a 61 y 162 a 164), acta de acuerdo suscrito entre las partes (folio 56), citación a reunión de fecha 18 de diciembre de 2000 (folio 51), plan de retiro voluntario (folios 55 y 58), memorando de diciembre 29 de 2000 suscrito por el gerente de la demandada (folio 54), comunicación al actor por medio de la cual se le conceden las vacaciones (folio 53), hoja de vida del demandante (folios 121 a 133 y 145 a 161) y documentos de folios 245 y 249. Como pruebas no calificadas, mal apreciadas, relaciona los testimonios de Lina Clemencia Cardona, Carlos Alberto Cardenas, Luis Gonzalo Uribe Acosta y Juan Rodrigo Bustos.

Para demostrar los yerros comienza afirmando que el juez colegiado no apreció en todo su contenido el acta de conciliación, pues "no tomó en cuenta para nada las manifestaciones hechas en el mismo que informan de los antecedentes que dieron lugar al mutuo consentimiento para la terminación del contrato de trabajo tal como allí se anota(...) del examen de este documento se sacan en claro varias cosas, a saber: (i) que el acuerdo conciliatorio de terminación del contrato estuvo precedido de antecedentes que confluyeron en aquel, como fue la aprobación de la Junta Directiva de un plan, o mejor, de varios planes de retiro compensado para el personal enganchado directamente a la empresa, el cual venía manejándose desde tiempo antes de los sucesos planteados en este proceso, es decir antes de que tuviese acogida el plan propuesto por el propio demandante. Este punto no es irrelevante, en la medida en que demuestra que la empresa no ideó perversamente un plan para lograr el retiro del demandante, como no sucedió tampoco en el caso del Dr. Luis Gonzalo Uribe Acosta, como se verá más adelante; (ii) que conforme lo ha dicho la Sala, ni la ley ni las decisiones impiden que los empleadores promuevan planes de retiro

compensado (...) (iii) que el propio demandante había presentado solicitud para acogerse a uno de los planes de retiro compensado (...) (iv) que fue el demandante quien presentó el plan de retiro acogiéndose a lo dispuesto por la junta directiva de la compañía; (v) que no es factible, de manera racional, concluir que alguien de las calidades personales, intelectuales y profesionales del Dr. Beltrán Alzate que revela su hoja de vida (v. Fs 156 y 157), concurra a celebrar una audiencia de conciliación sin pleno conocimiento y pleno consentimiento de lo que se trataba en esa diligencia. Los folios 55 y 58, en consonancia con lo manifestado en el acta de conciliación, y además como lo acepta el accionante en el numeral 1.19 de la demanda, y lo corrobora un testigo como se verá posteriormente, certifican la presentación y acogimiento por parte del actor del plan de retiro compensado, el cual recibió su aceptación de la Gerencia de la CHEC según memorando que obra a folios 54, documentos que fueron presentados con la demanda inicial por la misma parte accionante" (folios 15, 16, cuaderno 3).

Manifiesta que "en el acta de acuerdo visible a folios 56 del expediente, celebrada para dejar sin validez la cláusula séptima del contrato 35899 que garantizaba el cumplimiento de obligaciones pactadas en el mismo y para devolver la póliza al Dr. Beltrán, se acepta de mutuo acuerdo el retiro de la empresa del Dr. Beltrán Alzate, lo cual indica sin ninguna duda que el acta de conciliación no cumple una función distinta a la de protocolizar el consenso de terminación del contrato a que ya habían llegado las partes, aceptado por el Dr. Beltrán de manera voluntaria y con el pleno conocimiento y consentimiento de la decisión tomada. La prueba documental analizada en los párrafos precedentes informa a cabalidad que la terminación del contrato por mutuo acuerdo entre las partes, protocolizado en el acta de conciliación de febrero 20 de 2000 suscrita ante el Inspector del Trabajo de Manizales, es el resultado de la libre y espontánea voluntad del demandante, derivada de ofrecimientos empresariales legales y legítimos como son los planes de retiro voluntario formulados a sus trabajadores por las Directivas de la CHEC, a uno de los cuales (el número 2) se acogió el actor sin que mediase, como lo ha pretendido a lo largo del proceso, presión indebida ni de la suficiente entidad para configurar un vicio de su consentimiento, máxime tratándose de una persona de las calidades, ya anotadas, del Dr. Alvaro Beltrán Alzate" (folio 16 ibídem).

En relación con la declaración rendida por la testigo Cardona Arias, quien fue subalterna del demandante, sostiene la censura que se trata de simples conjeturas o hipótesis " que no dan certeza de lo que para el Tribunal constituye prueba de que el actor se le suspendieron sus funciones, siendo como se ha señalado anteriormente que 'la situación de aislamiento' (así la califica el fallo) la propició el mismo demandante al oponerse violentamente a que el Dr. Micolta asumiera las funciones de Subgerente Administrativo y Financiero. De todo lo hasta aquí analizado, es dable concluir que el Tribunal no realizó un estudio ponderado y crítico de la declaración rendida por la señora Cardona Arias, aplicando las leyes de la sana crítica, como corresponde hacerlo a quien tiene el encargo de arbitrar este tipo de asuntos", por cuanto la declarante repitió lo que el actor le informó "o la impresión que, hábilmente, infundió en su ánimo, sin que exista constancia segura de la certeza de sus afirmaciones" (folio 22 cuaderno 3).

En lo que respecta con la suspensión del teléfono celular el testigo Carlos Alberto Cárdenas, el Tribunal no lo apreció en su integridad, "No hizo un análisis de las circunstancias que motivaron la cancelación del servicio al demandante en ese fin de semana. El asunto no era exclusivamente con el servicio asignado al demandante, aunque en ese preciso momento se hubiese referido a éste, sino que la gerencia proyectaba una reorganización del servicio, seguramente en aras a racionalizar su uso y a circunscribirlo a las actividades relacionadas con las funciones de sus usuarios" (folio 24 cuaderno 3).

Y en lo concerniente con el testimonio de Luis Gonzalo Uribe "el Tribunal igualmente se equivocó en su apreciación, pues soslayó varias cosas que se desprenden de su intervención, no solo y no tanto en lo que respecta con la tacha propuesta en su oportunidad en razón de estar demandando a la CHEC por circunstancias similares a las debatidas en este proceso, tacha que no fue acogida por el colegiado. No, lo que se vislumbra de la intervención del testigo es que tanto este como el demandante hacen frente común para sacar adelante las pretensiones de uno y otro, sirviéndose recíprocamente de voceros en sus intervenciones" (folio 24 cuaderno 3).

Aduce que con la prueba testimonial de Juan Rodrigo Bustos Giraldo "se desvirtúa por completo la acusación que lanzan tanto el actor como los referidos testigos en el sentido de que el Dr. Bustos se dedicó a presionar al Dr. Beltrán Alzate para que renunciara a su cargo a cambio de la bonificación prometida, pues por el contrario, una vez aprobados los planes de retiro voluntario son los empleados, (entre los cuales Beltrán y Uribe) quienes se acogen a ellos y niega que la empresa haya ejercido contra ningún funcionario alguna presión para adoptar esta opción" (folio 26 cuaderno 3).

LA REPLICA

Para confutar el cargo aduce, en suma, que "el cargo no tiene un sustento sólido por fundarse en prueba testimonial, que en poco o nada (salvo lo que la demandada quiere hacer ver), se relaciona con la prueba documental, y menos con el desconocimiento de las tantas normas citadas, cuya violación no se explica o fundamenta, razones por las que la sentencia no debe ser casada" (folio 42 cuaderno 3).

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como se dejó establecido al hacerse el resumen de la sentencia, el juez de segundo grado declaró la nulidad del acta de conciliación, por estimar que "no fue libre el consentimiento del extrabajador al aceptar y suscribir dicho acuerdo, toda vez que su voluntad estaba determinada por la fuerza moral que previamente había desplegado su empleadora, con el objeto de que aceptara la oferta de retiro voluntario económicamente compensado que le había hecho" y fundó su convicción en la prueba testimonial que, para él, "demuestra de manera fehaciente que la demandada realizó no uno, sino varios actos, incluso coordinados, tendientes a demostrarle al accionante que su situación laboral en la empresa sería insostenible de no aceptar la propuesta de renuncia compensada. Insostenibilidad del vínculo radicada en que continuaría expuesto a ser inutilizado por la empleadora, relevado de sus funciones, aislado de los niveles directivos de la empresa en cuyas decisiones antes participaba, discriminado y afectado en su imagen profesional frente a sus compañeros de nivel jerárquico y frente al resto de los trabajadores de la empresa, que contrastan, como lo explicó la testigo Cardona Arias, como en la sociedad demandada se transita de tener poder a no detentarlo. Al ejercicio de este tipo de fuerza, que a la postre, como se vio, lesionó su dignidad, era al que no quería verse expuesto el demandante y ésta-típicamente moral-, fue determinante para que consintiera con el acta conciliatoria de folios 59-61, por fuera de que la misma, ciertamente, también le hacía temer ser finalmente despedido, obviamente sin el beneficio económico que se le ofertó. A este último respecto no debe desdeñarse la presión que sobre el ánimo del demandante significó el despido de su compañero Luis Gonzalo Uribe Acosta, también subgerente de la demandada pero en el área comercial y de distribución, a quien también ésta, al igual que el accionante, había ofertado renunciar a su empleo a cambio de una compensación económica"(folio 55 cuaderno 2).

Analizadas objetivamente las pruebas denunciadas por la censura como indebidamente

apreciadas, observa la Corte lo siguiente:

1º) A folio 56 reposa acta de acuerdo fechada el 5 de enero de 2001, en donde se dejó constancia que " entre los suscritos a saber VICTOR EDUARDO PEREZ CASTAÑO (...) en su calidad de gerente y representante legal de la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. <E.S.P.> (CHEC) (...) y el doctor ALVARO BELTRÁN ALZATE(...) **hemos acordado realizar la presente acta de acuerdo que dice: Aceptar de mutuo acuerdo el retiro de la empresa del doctor Alvaro Beltrán Alzate** y en consecuencia se deja sin validez la cláusula séptima del contrato número 358.99, por lo tanto se hace devolución de la respectiva póliza al tomador o afianzado" (subrayado y resaltado fuera de texto).

2º) El memorando de 29 de diciembre de 2000, folio 54, suscrito por el Gerente de la demandada, enseña la aceptación del Plan de retiro voluntario con pago único por parte del demandante.

3º) Por su parte, a través de la comunicación de 28 de diciembre de 2000, folio 53, se autoriza disfrutar de vacaciones al actor, entre el 2 y 23 de enero de 2001.

4º) En escrito de 18 de diciembre de 2000, folio 51, se cita, entre otros, al demandante en calidad de Subgerente Financiero, a una reunión que se llevaría a cabo el 22 del mismo mes y año, con el objeto de estudiar el "programa reducción de pérdidas en el sistema CHEC".

5º) A folios 59 a 61 obra el acta de conciliación suscrita por las partes ante inspector de trabajo el día 20 de febrero de 2001, en la cual se lee que " a CHEC S.A. E.S.P. a través de su Junta Directiva emitió el Acuerdo 047 del 18 de julio de 2000 mediante el cual se aprobaron los planes de retiro compensado par (sic) el personal con vinculación directa con la Empresa. Que el trabajador ALVARO BELTRÁN ALZATE presentó solicitud para acogerse a la modalidad 2 del Artículo primero del acuerdo enunciado. Segunda. Que las partes que suscriben el presente documento, de común acuerdo han decidido dar por terminada la relación contractual laboral que los une, a partir del 24 de enero de 2001. Tercera: Que para que se produzca la terminación del contrato laboral por Mutuo Acuerdo, la CHEC S.A. E.S.P. acepta la propuesta hecha por el señor ALVARO BELTRÁN ALZATE y reconoce en su favor(...)Que los comparecientes de común acuerdo informan al despacho(...) por medio del presente instrumento manifiestan su determinación libre de dar por terminado la relación de trabajo que mantienen. 2- Que las dos partes se declaran a paz y salvo entre ellas y por lo tanto manifiestan también, de manera expresa, su consentimiento y ratifican la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo mediante la fórmula conciliatoria que han acordado en el presente acto".

Pues bien, para la Sala del anterior haz probatorio aflora con total nitidez que: (i) la terminación del contrato de trabajo fue por mutuo acuerdo, en pacto llevado a término con antelación a la conciliación; (ii) el actor se acogió al plan de retiro voluntario propuesto por la demandada, en forma libre; (iii) el demandante fue citado el 18 de diciembre de 2000, por la demandada a una reunión de trabajo; (iv) durante los días previos a la firma de la conciliación se encontraba disfrutando de vacaciones;(v) un mes después de terminado el contrato de trabajo, se efectuó la conciliación; y (vi) al momento de suscribir el acta de conciliación el actor manifestó su consentimiento puro y simple, sin expresar, ante la autoridad administrativa competente, en el acto mismo de la conciliación reparo alguno.

Siendo lo precedente así, como evidentemente lo es, el Tribunal se equivocó en la valoración de los medios probatorios denunciados, toda vez que de ellos no se vislumbra que al momento de la

firma de la conciliación, Alvaro Beltrán Alzate adoleciera de vicio alguno, cuya presencia hubiera tenido la vocación suficiente para destruir la libertad y conciencia que la ley presupone en el agente para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas, y que necesariamente conlleve, como lo concluyó el juez de la alzada, a declarar la nulidad de la conciliación laboral; por el contrario fluye de los mismos el consentimiento voluntario, sano, libre y espontáneo, ajeno por completo del imperio de la coacción física o moral, que según el actor, fue provocada por el dador del laborío.

Por ello, no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud o característica que brille al ojo ante una mera y simple lectura del contenido del acta, incluso, porque no decirlo, sin necesidad de acudir a otros medios probatorios.

En el asunto sometido a escrutinio de la Sala, se observa que el demandante asiste ante el inspector de trabajo casi un mes después de finalizada la relación laboral, firma el acta sin apremio alguno manifestando que la suma recibida "concilia cualquier pretensión (...), actual o futura, en materia de salarios, indemnizaciones, reliquidación de acreencias laborales e inhibe a éste para ejercer la acción de reintegro, pues renuncia expresamente a este derecho. La suscripción de la presente acta es suficiente para inhibir cualquier reclamación que en un futuro pudiera intentar el trabajador retirado respecto de la relación laboral que unió a las partes" (folio 60 cuaderno 1), por tanto no puede calificarse de ilícito el acto amigable mediante el cual las partes buscan precaver eventuales pleitos poniendo fin de manera total o parcial a sus diferencias producto de una relación laboral, pues "para la jurisprudencia la conciliación es un instituto jurídico concebido como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y seguridad jurídica", así lo razonó la Corte en sentencia 11540 del 11 de marzo de 1999, tomando en consideración lo sostenido por la extinguida Sección Segunda de esta Sala de Casación en sentencia del 9 de marzo de 1995.

Para abundar en razones, en cuanto a la ausencia de fuerza que pudo viciar la conciliación, es el mismo demandante quien confiesa tal situación. Ello se corrobora fehacientemente con el interrogatorio absuelto por el actor, puesto que ante la pregunta 14ª de si es cierto o no que "en el acta de conciliación a que se ha hecho referencia y que suscribieran las partes dando por terminada la relación contractual laboral a partir del 24 de enero de 2001, **manifiestan las partes que se declaran a paz y salvo entre ellas y por tanto, manifiestan también de manera expresa, su consentimiento y ratifican la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo mediante la fórmula conciliatoria que se acordado en dicho acto**" (negrillas fuera de texto), contestó: "si es cierto"(folio 266 cuaderno 1); y referente a la pregunta de que si Juan Guillermo Gómez, persona con quien discutió el plan de retiro y que a la postre suscribió el acta de conciliación en representación de la demandada, "ejerció violencia o fuerza para que usted suscribiera dicha acta?", respondió categóricamente "no me ejerció violencia o fuerza"(folio 267 ibídem).

En otro orden de ideas, se impone nuevamente 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.

Entonces, es diáfano que el actor aceptó el plan de retiro ofrecido por el empleador (folios 54, 59 a 61 cuaderno 1), configurándose una terminación del nexo contractual laboral por mutuo acuerdo y ajena de cualquier tipo de presión.

Y que no se diga que una vez que le fue dado a conocer el plan de retiro, el empleador comenzó a ejercer presiones en contra del actor, entre ellas, el de quitarle las funciones, pues del documento obrante a folio 51 se desprende paladinamente que el demandante fue convocado por el gerente de la compañía a una reunión a celebrarse el 18 de diciembre de 2000 y precisamente fue citado en calidad de subgerente financiero, para discutir el tema concerniente con "Programas Reducción de Pérdidas en el Sistema CHEC".

Tampoco es de recibo para la Sala, que el hecho de que el empleador halla dado por terminado el contrato de trabajo con o sin justa causa a uno de los compañeros del demandante, decisión que incluso está permitida por la ley, constituya una manifestación de coacción hacia el actor de tal dimensión que sea "capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad y condición" y calidades profesionales o que pudiera infundir "a una persona un justo temor de verse expuesta a ella" según las elocuentes voces del artículo 1513 del Código Civil.

Inclusive lo que el Tribunal consideró como una medida de coerción, la cancelación del teléfono celular al actor, a las claras observa la Corte que ésta fue una disposición adoptada por la empresa no únicamente para el demandante sino para un grupo de trabajadores, tal y como lo afirmara el testigo Carlos Alberto Cárdenas así: " para el día que fue suspendido el servicio de celular del Dr. ALVARO BELTRÁN, también fue suspendido el servicio de celular del Dr.(...), el cual hace parte del nivel ejecutivo" (folio 497 ibídem), " a ningún otro subgerente para esa época y para ese fin de semana le fue cancelado el servicio de celular, el Dr. Victor manifestó que iba a revisar los celulares que estaban asignados y los planes que tenía la empresa, razón por la cual para esa época se hicieron las respectivas revisiones y se hicieron algunos recortes los cuales no recuerdo"(ibídem), " como lo manifesté anteriormente a partir de ese fin de semana se hizo revisión de los planes con que contaba la empresa y las personas que tenían asignados números celulares, y se inició un análisis riguroso donde se dieron algunas modificaciones" (folio 498 ibídem).

En cuanto a la declaración de la testigo Cardona Arias, referente a que ella escuchó del actor la molestia que éste sintió por el hecho de que el plan de retiro no fue presentado por el gerente de la empresa, sino por uno de sus representantes, Juan Guillermo Gómez, por sí sola no acredita la presunta intimidación ejercida por la demandada, ni mucho menos esa circunstancia tiene la contundencia de viciar el consentimiento, para así arribar a la conclusión de que la conciliación esta revestida de toda nulidad.

De manera que, la prueba testimonial tampoco da fe de que al momento en que el actor suscribió el acta de conciliación su consentimiento estuviera viciado por fuerza, y tampoco demuestra presiones previas de la demandada, que conllevara necesariamente a la firma de la tantas veces mencionada acta de conciliación.

Puestas así las cosas, el juez de segundo grado no valoró en su real contexto las pruebas atacadas, en consecuencia se equivocó de manera manifiesta dado que, se itera, lo que en verdad aparece plasmado en el elenco probatorio, respecto de la aceptación del plan de retiro y la manifestación de dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, es que fue el resultado de una expresión libre del actor. Por lo que habrá de casarse la sentencia recurrida sin que en sede de instancia se requieran consideraciones adicionales a las expuestas.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, CASA TOTALMENTE la sentencia dictada el 11 de marzo de 2005 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en el proceso instaurado por ALVARO BELTRÁN ALZATE contra la sociedad CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A.- E.S.P. CHEC S.A. E.S.P.

En sede de instancia, confirma en su integridad los numerales 1º, 2º, 3º y 4º de la parte resolutive de la sentencia de 15 de julio de 2004, dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales.

Sin costas en el recurso, las de las instancias a cargo del demandante.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DÍAZ

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ CAMILO TARQUINO GALLEGO

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

