

Radicación n.º 62049

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL2051-2018

Radicación n.º 62049

Acta 13

Bogotá, D. C., nueve (9) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por PEDRO ALFONSO ESPEJO FUQUÉN contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 31 de octubre de 2012, dentro del proceso adelantado por él, en contra de la sociedad DIACO S.A.

I. ANTECEDENTES

Pedro Alfonso Espejo Fuquén presentó demanda en contra de Diaco S.A., con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de abril de 1975 hasta el 29 de marzo de 2009, fecha en la que finalizó el vínculo en virtud de un acta de conciliación suscrita el 10 de febrero del mismo año, que adolece de «fallas protuberantes» y que no cumplió con los requisitos legales, por lo que violó el fuero circunstancial y resulta «inexistente». Como consecuencia de ello, solicitó el pago de una indemnización convencional y el pago de las prestaciones sociales e indemnización por mora en el pago de las mismas, así como las vacaciones, aportes al sistema de salud, «indemnización por las afecciones en su estado de salud», aportes al Régimen General de Pensiones y el pago de una pensión sanción desde la fecha de desvinculación; todo ello, de forma indexada.

Como fundamento de sus peticiones, señaló que celebró un contrato de trabajo con la sociedad demandada el día 12 de abril de 1975 siendo su último cargo desempeñado el de «Operador Equipo Manejo Acero Líquido» en la «Planta de Tuta». Señaló que la organización sindical Sintrametal, a la que estaba afiliado, presentó un pliego de peticiones a la compañía «a comienzos del mes de noviembre del año 2008», para dar inicio a una negociación colectiva cuya etapa de arreglo directo finalizó sin acuerdo, por lo que el sindicato en la sesión del 13 de noviembre de 2008, aprobó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para la solución del conflicto, el cual pervivía al momento de la presentación de la demanda en el año 2009.

Afirmó que dada la existencia de un fuero circunstancial que le cobijaba y en razón de la obligatoriedad del procedimiento previsto en la cláusula décima de la convención colectiva vigente previo al despido, la empresa optó por presionarlo para renunciar a su cargo y así fue como el 10 de febrero de 2009 se suscribió entre las partes un acta de conciliación ante una «Inspección de atención al usuario» en la ciudad de Bogotá, sin que

se identifique la funcionaria suscriptora de la misma y sin que se aportaren los documentos de existencia y representación de la compañía, lo que la hizo inexistente por sus protuberantes errores e hizo injusto el despido.

Señaló que no era su intención desvincularse de la compañía y que medió una presión indebida al trabajador que incluyó la entrega a éste de una suma de \$99.618.894 como bonificación, la que «deberá entenderse como mera liberalidad» a pesar de haber sido incluida en el acto como transacción. Aseguró que por haberse vinculado a la demandada en abril de 1975, antes de que entrara en vigencia la Ley 50 de 1990, tiene derecho a una pensión sanción en el evento en que su despido sea considerado injusto. Finalizó indicando que la liquidación de cesantías e intereses sobre las mismas realizada a la terminación del contrato es defectuosa, por lo que debe reliquidarse, así como que su salud se vio gravemente afectada por las condiciones en que laboraba. Indicó que su último salario fue de \$1.712.731.

La sociedad Diaco S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda. Aceptó la existencia de la relación de trabajo, los extremos temporales, el cargo del demandante, el último salario devengado y la presentación de un pliego de peticiones por la organización sindical Sintrametal y la finalización de la etapa de arreglo directo sin acuerdo alguno. Aclaró que el contrato de trabajo finalizó por mutuo acuerdo entre las partes por lo que no existe razón para la presunta violación del fuero circunstancial y el demandante nunca mostró su oposición al acuerdo suscrito. Finalizó señalando que fue afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, lo que hace improcedente una eventual pensión sanción y que se le entregó la suma de \$99.618.894 a título de transacción para precaver cualquier diferencia actual o futura para aquel momento. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tunja, profirió fallo el 1º de febrero de 2011, por medio del cual resolvió absolver a la sociedad demandada. Fundó su fallo en que no existió prueba alguna de que el trabajador fue coaccionado o presionado para elegir el plan de retiro ofrecido por la compañía por el cual se finalizó su contrato de trabajo.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, conoció del asunto la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, que en sentencia del 30 de octubre de 2012, confirmó la decisión apelada.

Como sustento del fallo, afirmó que el hecho de que la empresa hubiere ofrecido una suma de dinero para transigir cualquier diferencia que se pudiera presentar entre las partes no supone que estuviere viciado de nulidad el acuerdo al que llegaron las partes por violentar la voluntad del trabajador, lo que se demuestra del acto conciliatorio mismo, como de las declaraciones escuchadas en el proceso, que no dieron cuenta de alguna presión indebida.

Señaló que el acta de conciliación se ajustó a derecho en la medida en que se identificó la entidad ante la cual se otorgó y se describieron las acreencias laborales que fueron conciliadas, de manera que se erige pleno en su validez. Finalmente, indicó que los testimonios no dan fe de alguna presión indebida por el empleador a fin de minar la voluntad del demandante y que la supuesta inminencia de un despido al actor, estando en

el medio de un conflicto colectivo, no tenía asidero dado que precisamente ante aquella eventualidad, éste se encontraba protegido.

IV. **RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. **ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que en sede de instancia, la Sala revoque la sentencia de primer grado y acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formuló un cargo por la causal primera de casación, por la vía indirecta, el cual tras haber sido replicado, pasa a ser examinado por la Corte.

VI. **CARGO ÚNICO**

Acusó la sentencia recurrida de violar la ley sustancial por la vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos 13, 14 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 1° de la «Ley 840 de 2001», artículo 64 de la Ley 446 de 1998; artículos 1502 del Código Civil y los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Como errores manifiestos de hecho, describió:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el acta de conciliación No. 24 visible a folios 2 y 3 del cuaderno del juzgado adolece de vicios que la tornan ineficaz.
2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante sí fue presionado psicológicamente para firmar el acta No. 24 citada.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Acta de Conciliación No. 24 de 10 de febrero de 2009 es manifestación libre y voluntaria del actor.
4. Dar por demostrado sin estarlo, que la citada acta No. 24 cumple con los requisitos de Ley.

Como pruebas no apreciadas, citó el acta de conciliación n.º 24 del 10 de febrero de 2009, la liquidación final del contrato de trabajo, la contestación de la demanda y la convención colectiva de trabajo.

Como pruebas mal apreciadas por el ad quem, señaló el interrogatorio de parte rendido por el demandante y los testimonios de Jairo Manuel Acero, Mauricio Antonio Castro y Nohum Faustino Herrera.

En desarrollo del cargo, sostuvo que si bien los actos administrativos gozan de presunción de legalidad, no es menos cierto que deben estar revestidos de formalidades muy precisas para su validez, las que no se dieron en el acta de conciliación suscrita entre las partes y que fue construida con base en presiones al actor, el cual era susceptible de caer en aquellas dado que se trataba de un cargo «que toda su vida le había proporcionado bienestar a su familia». Insistió en que el dinero entregado a éste fue una mera liberalidad y que no se cumplieron los requisitos de la Ley 640 de 2001 que eran obligatorios para

esta clase de acuerdos, todo lo cual dejó de ser analizado por el Tribunal que, de no haberse equivocado, hubiera encontrado la invalidez del acto.

VII.

RÉPLICA

La sociedad opositora fincó su intervención en señalar que la demanda de casación incurre en yerros técnicos que comprometen su prosperidad, dado que no incluye el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 que es fundamental dentro del litigio, que ataca como no apreciada el acta de conciliación del 10 de febrero de 2009 que, sin embargo, sí fue analizada por el Tribunal y que fundó su cargo en prueba no calificada como los testimonios. Sobre el fondo de la acusación, señaló que el ad quem no se equivocó en la valoración de los documentos aportados al expediente para encontrar que operó una legítima transacción y por ende, no incurrió en los errores atribuidos.

VIII.

CONSIDERACIONES

Basta responder al opositor que la ausencia de la denuncia del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 en la proposición jurídica, si bien es una falta a la técnica que se exige en el recurso extraordinario, la misma no comporta la entidad suficiente para que el cargo sea desestimado, por lo que la Corte lo encuentra suficiente para su pronunciamiento de fondo.

Sobre este particular, debe recordar la Sala a partir del Decreto 2651 de 1991 la rigurosa exigencia técnica del recurso extraordinario de casación fue flexibilizada, hasta el punto de aceptarse que excepcionalmente basta con citar una sola de las normas nacionales de carácter sustantivo para que el cargo pueda ser estudiado de fondo (CSJ SL10223-2017) y que, por ende, en el actual diseño procesal del recurso de casación no es necesaria la integración de una proposición jurídica completa sino que basta citar la norma sustancial «que constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada» (CSJ SL15585-2016, CSJ SL17794-2016).

En claro lo anterior, el problema jurídico que plantea la censura a la Corte se contrae a establecer si el Tribunal se equivocó al reconocer plena de validez el acta de conciliación suscrita por las partes el día 10 de febrero de 2009 ante el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) en la ciudad de Tunja (Boyacá). Para ello describió cuatro errores de hecho que se dirigen invariablemente a reprochar del ad quem su juicio sobre la valoración del citado documento, en torno a dos cuestiones específicas, a saber: (i) la validez intrínseca del documento contentivo de la conciliación extrajudicial por presuntos vicios de forma, y (ii) la existencia de vicios del consentimiento que minaron la libertad del trabajador en su suscripción.

A ello se contraerá el estudio por la Sala, afirmando, de una vez, que ningún error se advierte del raciocinio del Tribunal, como pasa a dilucidarse.

1. La conciliación en materia laboral, los derechos ciertos e indiscutibles y los vicios del consentimiento

Ya ha explicado la Corte que cuando lo que se critica es la validez y la procedencia de la conciliación misma como acto jurídico, su ataque debe encauzarse por la vía directa (CSJ SL2503-2017), pero las conclusiones fácticas del Tribunal -por ejemplo, las que hacen referencia a la existencia de errores de forma o vicios del consentimiento-, necesariamente deben encaminarse por la vía indirecta (CSJ SL19886-2017).

Ahora, sobre el efecto de la conciliación en materia laboral, tiene dicho con antelación la Corte en las sentencias CSJ SL, 14 junio 2011, radicación 38314; CSJ SL, 24 enero 2012, radicación

44039; CSJ SL4716-2017 y particularmente en la sentencia CSJ SL18096-2016, reiterada más recientemente en las providencias CSJ SL11339-2017, CSJ SL15072-2017, CSJ SL8301-2017 y CSJ SL8564-2017; que:

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

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

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

Sin embargo, puede ordenarse judicialmente la nulidad de un acta de conciliación cuando se afecte cualquiera de los elementos de un contrato, es decir, cuando se actúa sin capacidad o voluntad o cuando la referida actuación verse sobre un objeto o causa ilícita, salvo cuando se trate de la revisión del reconocimiento de sumas periódicas o de pensiones de cualquier naturaleza impuestas al tesoro público o a un fondo de naturaleza pública, situaciones en las que el mecanismo apto para la enervación de las transacciones o conciliaciones judiciales o extrajudiciales, es la revisión contemplada en el artículo 20 de la Ley 797 de 2003.

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

No hay lugar a duda, entonces, reiterando lo dicho en la providencia CSJ SL15072-2017, que la conciliación en materia laboral es un mecanismo legítimo para la finalización de un conflicto entre las partes, que –por regla general- hace tránsito a cosa juzgada. Sin embargo, si del acuerdo conciliatorio se desprende que alguno de los intervinientes actúa sin capacidad, o carente de voluntad libre e informada, cuando la referida actuación verse sobre un objeto o causa ilícita, o suponga una violación de derechos ciertos e indiscutibles; el acuerdo podrá ser impugnado judicialmente para restarle validez y enervar los efectos jurídicos que le son propios.

Ahora bien, en lo que respecta a la definición de derechos ciertos e indiscutibles excluidos expresamente de cualquier conciliación o transacción, en contraposición a los derechos inciertos y discutibles que sí pueden tomar parte en aquellos actos, la Sala tuvo por sentado en providencias CSJ AL607-2017 y CSJ AL5949-2014, reiterando las consideraciones contenidas

en los autos CSJ AL, 4 jul. 2012, rad. 38209; y CSJ AL, 8 jul. 2012, rad. 48101; que:

[...] los (...) derechos ciertos e indiscutibles, hacen relación a aquellos cuya previsión normativa resulta inequívoca, concurriendo, además, los supuestos de hecho exigidos a favor de quien los reclama, de suerte que, cuando no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso, puede afirmarse válidamente que el pretendido derecho no tiene la connotación de certidumbre e indiscutibilidad por la ley reclamada y, por tanto, no hay nada que impida su disponibilidad o renuncia. Igualmente, cuando no obstante aparecer como acreditadas las anteriores exigencias, su reconocimiento puede verse afectado por hechos que impidan su nacimiento, lo modifiquen o incluso lo extingan, situaciones todas ellas que sólo pueden ser resueltas a través de la providencia judicial que ponga fin a la controversia así suscitada.

Y, a su turno, en sentencia CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 32051; la Corte recordó que,

[...] esta Sala de la Corte ha explicado que '... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales' (Sentencia del 14 de diciembre de 2007, radicación 29332)'.

Según el precedente transcrito, para que pueda predicarse dicha naturaleza es necesario que no exista duda sobre su causación, ni hecho que impida su exigibilidad; además, no cualquier discrepancia de la contraparte resta esa condición, así que el título de discutible no siempre se determina por la circunstancia de estar los interesados en un estadio jurisdiccional, pues «cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad», este se torna indiscutible. Dicho de una manera más simple, cuando con fundamento en una actuación subjetiva o antojadiza se pretende empañar la exigibilidad de un derecho, ese proceder no puede anteponerse a los elementos objetivos que lo causan, los cuales prevalecen jurídicamente.

2. La conciliación del 10 de febrero de 2009

Revisado el texto de la conciliación impugnada por el demandante y respecto de la cual atribuye al Tribunal haberse equivocado ostensiblemente en su valoración, se evidencia que, al compás de lo descrito por el fallador de segunda instancia, ningún error cometió éste en el juicio que fundó su decisión.

En efecto, no observa la Corte algún vicio de ilegalidad en su forma, algún vicio del consentimiento que afectara la libertad del trabajador ni la negociación de derechos ciertos e indiscutibles.

Sobre el primero de los reproches específicos de la censura sobre la valoración del documento conciliatorio, se evidencia que éste con absoluta claridad se identifica como un Acta de Conciliación radicada bajo el consecutivo n.º 24, celebrada ante el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), en la Inspección de Atención al Usuario. Acto seguido, se identificaron las partes intervinientes, siendo éstas el trabajador demandante y la apoderada de la compañía empleadora, quienes fueron reconocidos para actuar en la diligencia, que se llevó a cabo con normalidad.

El fondo del acuerdo, tras identificar brevemente aspectos de la relación de trabajo, las partes declararon en presencia de la autoridad administrativa:

[...]

3. No obstante que en vigencia de la relación laboral se le cancelaron al ex trabajador la totalidad de las acreencias laborales a que tenía derecho, con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral, específicamente por la naturaleza de los pagos recibidos por el ex trabajador y la forma de terminación del contrato, las partes han decidido conciliar esas posibles diferencias en la suma de \$99.618.894,00.

4. Que en consecuencia la sociedad DIACO S.A. por medio de su apoderada, hace entrega en esta audiencia al señor PEDRO ALFONSO ESPEJO FUQUEN de la suma de \$105.902.648 representada en el cheque [...].

5. Recibida la anterior suma de dinero el Señor PEDRO ALFONSO ESPEJO FUQUEN declara a la Sociedad DIACO S.A. a PAZ Y SALVO por todo concepto de orden laboral que pudiera desprenderse de la relación que existió entre las partes, especialmente por los conceptos de auxilio de cesantías, intereses a las mismas, trabajo suplementario, dominicales y festivos, vacaciones, primas legales y extralegales, indemnización por terminación del contrato, indemnización moratoria, salarios, comisiones, viáticos y cualquier acreencia laboral que pudiera resultar.

Finalmente, el funcionario encargado de liderar el acto en el nombre de la autoridad administrativa, impartió su aprobación bajo la claridad de que «no vulnera derechos ciertos e indiscutibles del ex trabajador», y fue suscrita el acta respectiva consolidando su fuerza ejecutoria.

La Corte no encuentra, pues, ningún motivo de reproche al acto que pretendió ser desconocido por el demandante y con base en el cual recriminó el juicio de ad quem. Ahora, que en el cuerpo del documento no sea posible identificar el nombre del funcionario público que participó del acto y representó los intereses del Estado en el mismo dado que se identificó a través de su firma personal con la estampa del sello oficial de la autoridad en el que, además, se lee: «Ministerio de la Protección Social – Dirección Territorial Cundinamarca – Inspección de Trabajo – Atención al Usuario»; en nada supone la invalidación del acuerdo como lo propone la censura, comoquiera que claramente, en caso de ser necesario, el funcionario habría de ser identificado a plenitud acudiendo al mismo Ministerio del Trabajo en el que ha de reposar el archivo histórico de los acuerdos suscritos en su seno, y desde luego, de los funcionarios que en ellos participaron.

Ahora bien, si en gracia de la discusión fuera del caso encontrar algún vicio de forma sobre el documento como lo propone la censura, resulta pertinente aclarar que tampoco ello tendría la virtualidad de deshacer el acuerdo al que llegaron las partes, en la medida en que esta Corporación ya ha sentado con antelación que la conciliación que no fuere suscrita por funcionario competente deviene automáticamente en una transacción, que no requiere para su validez la intervención de tercero alguno. De esta forma, si la conciliación no cumple los requisitos formales de tal, adquiere, como se dijo, la connotación de una transacción que no requiere para su validez el aval de autoridad competente, de ahí que sea suficiente la manifestación de voluntad allí plasmada, de forma consiente y libre de apremio, y que por supuesto, no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador (CSJ SL17795-2017, CSJ SL2503-2017, CSJ AL3608-2017, AL4888-2017, CSJ AL6059-2017 y CSJ SL, 4 junio 2008, radicación 33086).

De otro lado, en lo que tiene que ver con la existencia de vicios del consentimiento al momento de la suscripción del acta del 10 de febrero de 2009, vale decir por la Corte que ningún elemento de juicio de los denunciados por el recurrente llevan a la certeza de que el Tribunal erró su convicción sobre esta materia, dado que lo que resulta evidente es, ciertamente, su ausencia.

A este respecto, recuerda la Sala que en la sentencia CSJ SL, 14 agosto 2013, radicación 42266, reiterada en providencia CSJ SL10254-2017, en asunto en el que se debatió un caso de particularidades similares al ahora estudiado, señaló la Corte:

Si el trabajador decidió finalmente acogerse al plan de retiro voluntario, porque, a su juicio, esta decisión le traía mejores beneficios económicos, bien lo podía hacer, sin que se pueda inferir, necesariamente, de este hecho que actuó coaccionado.

[...]

Por tanto, se reitera, no se equivocó el ad quem al concluir que la voluntad de los demandantes no estuvo viciada por error, fuerza o dolo, dado que del texto de cada uno de los actos en cuestión no sale a relucir vicio de consentimiento alguno. El censor persigue, infructuosamente, derribar la premisa de que los contratos de trabajo de los actores finalizaron por mutuo consentimiento según lo registrado en las actas, sobre la base de conjeturas posibles elaboradas con base en las documentales señaladas como mal apreciadas, pero que, por ser solo posibles conjeturas, no alcanzan a derribar las inferencias extraídas de las actas de conciliación donde se dejó constancia de la voluntad de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Así mismo, en otra sentencia, cuyos hechos también resultan similares al sub lite, esta Sala mediante sentencia CSJ SL, 20 junio 2012, radicación 39369, señaló:

Las actas de conciliación de marras no reflejan ningún vicio del consentimiento de los trabajadores, por cuanto todas coinciden en que las partes, de manera voluntaria, incorporaron el arreglo amistoso al cual llegaron, en virtud del cual se arribó a la terminación del contrato de

trabajo por mutuo acuerdo y a cada trabajador se le reconoció una bonificación voluntaria en los valores registrados en cada una de las actas; luego no se equivocó el ad quem al afirmar que no encontraba vicios del consentimiento en la voluntad de los demandantes en la celebración de las conciliaciones puestas en entredicho.

Cabe señalar que lo que muestran las citadas actas es la conformidad de cada trabajador con el arreglo conciliatorio en torno a la ruptura del nexo contractual, sin que se evidencien visos de presiones o coacciones donde el demandante expresamente declara a paz y salvo a la Empresa BAVARIA S.A., por todo concepto; acuerdo amigable que los contendientes del proceso pusieron a consideración del funcionario que actuaba como conciliador, quien lo aprobó por encontrarlo ajustado a derecho, con lo cual le brindó garantías legales con efectos de cosa juzgada.

En el asunto bajo análisis, entonces, no resulta demostrado por el interesado que el Tribunal se hubiera equivocado al pasar por alto o por menospreciar con error ostensible una prueba contundente de la existencia de un error, fuerza o dolo en el que hubieran incurrido las partes en debate, de forma que pudiera afectarse gravemente la voluntad y libertad del trabajador. Es necesario aclarar que la propuesta económica que realice un empleador a un trabajador o un grupo de trabajadores, para finalizar un vínculo contractual o para la superación de diferencias previas, concomitantes o futuras, no supone en sí misma una presión al destinatario de la oferta, quien puede espontáneamente con base en su libre discernimiento, aceptar o rechazar lo que se le propone. La irrestibilidad de la oferta económica o la necesidad del trabajador en aceptarla por las condiciones particulares en las que se encuentre, no supone el error o la coacción que constituyan un vicio del consentimiento y que tengan la fuerza de desdibujar el acuerdo al que hayan tenido a bien llegar las partes.

Así las cosas, no resultó equivocado el ad quem que reconoció la validez del documento suscrito por las partes el 10 de febrero de 2009 y no halló indicios de vicio del consentimiento alguno que enervara la conciliación suscrita. Tampoco ello se deduce de las demás pruebas calificadas denunciadas por la censura, en la medida en que de los documentos de liquidación de la relación de trabajo, la contestación de la demanda o la convención colectiva que consagraba derechos económicos a favor del demandante, se logra deducir que se hubiere comprometido la voluntad libre del trabajador o se hubiera negociado lo que está proscrito mercadear: los derechos ciertos e indiscutibles.

Finalmente, vale aclarar que resulta ajeno de toda técnica que el recurrente haya intentado demostrar error del Tribunal según lo que estuvo considerado con antelación, con base en la denuncia del interrogatorio de parte del mismo demandante, como prueba mal apreciada. Ello, a todas luces resulta improcedente comoquiera que la naturaleza de dicha prueba es que sirva de vehículo para lograr una confesión, entendida ésta como la declaración de hechos que le produzcan un efecto adverso. Luego, si el demandante pretende hacer uso de sus propias declaraciones en un interrogatorio de parte, resulta obvio que busca beneficiarse de las afirmaciones que son producidas por éste mismo, como si le fuera dado fabricar su propia prueba, lo que resulta por completo inadmisibile.

Vale aclarar que sobre el particular tiene dicho la Corte que «el interrogatorio de parte en sí mismo considerado no es un medio hábil en la casación del trabajo, salvo que, en los términos del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil, contenga la confesión de algún hecho» (CSJ SL, 29 julio 2008, radicado 32044, reiterada en CSJ SL10880-2017), por lo que debe analizarse el medio de prueba en función de la verificación si existe en éste verdaderamente una confesión,

que haga del mismo una prueba calificada para la sede extraordinaria.

Así lo dejó dicho la Sala en reciente providencia SL10756-2017, en cita de la sentencia del 30 de octubre de 2012, radicado 39668:

De otro lado, el recurrente señala como confesión del representante legal de la demandada, lo que no es cosa distinta que declaraciones en su propio favor, o sea que en últimas pretende derivar errores del juzgador del interrogatorio de parte el cual en sí mismo no está consagrado como medio demostrativo susceptible de generar la ocurrencia de errores de hecho, ya que el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 establece "El error de hecho será motivo de casación laboral solamente cuando provenga de falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular..." (subraya la Corte), norma en la que no aparece dicho medio de convicción, pues este solamente será prueba calificada en casación cuando contenga confesión, esto es, cuando el absolvente reconozca hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas, o que favorezcan a la contraparte, lo que no sucede con las manifestaciones del absolvente, quien se refiere [...].

Conforme a lo visto, resulta claro que no es posible tener por prueba calificada el interrogatorio de parte que ha rendido el mismo demandante hoy recurrente. Finalmente, igual suerte corren los testimonios de Jair Manuel Acero Prieto, Mauricio Antonio Castro Silva y Nohum Faustino Herrera Hernández, denunciados como mal apreciado por el Tribunal, respecto de los cuales debe recordarse que su examen en casación le está vedado en principio a la Corte, dada la restricción que contiene el artículo 7 de la Ley 16 de 1969. Y, como no se ha demostrado error de valoración de la prueba calificada, dicha prohibición debe mantenerse, por lo que se hace innecesario profundizar en su análisis.

Con base en las consideraciones precedentes, concluye la Corte que el ad quem no incurrió en los errores evidentes que le atribuyó la censura, por lo que los cargos analizados están llamados al fracaso.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, pues su recurso no salió avante y fue replicado. Se fijan como agencias en derecho la suma de tres millones setecientos cincuenta mil pesos (\$3.750.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

I. DECISIÓN

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, NO CASA la sentencia dictada el treinta y uno (31) de octubre de dos mil doce (2012) por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por PEDRO ALFONSO ESPEJO FUQUÉN en contra de la sociedad DIACO S.A.

Costas como quedó dicho en la parte motiva de la providencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de diciembre de 2020

