



Función Pública

Sentencia 33086 de 2008 Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 33086

Acta N° 29

Bogotá D.C., cuatro (4) de junio de dos mil ocho (2008).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, Sala Laboral, calendada 4 de julio de 2007, en el proceso adelantado por JESÚS MERCHAN DUQUE contra BAVARIA S.A.

Téngase al doctor JUAN FRANCISCO HERNANDEZ ROA como apoderado de la parte demandada en los términos y para los efectos del memorial que obra a folio 47 del cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

El accionante en mención demandó en proceso laboral a la sociedad BAVARIA S.A., procurando se le declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que tuvo vigencia entre el 10 de mayo de 1971 y el 24 de septiembre de 2001, cuya desvinculación obedeció al cierre de la factoría o cervecería que funcionaba en la ciudad de Cúcuta, sin contar con la autorización previa del entonces Ministerio de Trabajo, y como consecuencia de ello y lo establecido en el cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo, se le condenara a su favor al reconocimiento y pago de la suma de \$136.528.738,00 equivalente a *“2.885,36 días de salario, sobre la base de un diario de \$47.317,73, correspondientes a 95 días de salario por cada año de los TREINTA (30) años servidos y la proporción por la fracción de año de 4 meses y 14 días trabajados durante el último año laborado”*, así mismo a la indexación o corrección monetaria, y a las costas.

Como sustento de las anteriores peticiones argumentó que BAVARIA S.A. siendo una empresa privada estaba conformada por 21 factorías o plantas distribuidas en todo el país, entre éstas, la que funcionaba en la ciudad de Cúcuta, donde laboró del 10 de mayo de 1971 al 24 de septiembre de 2001, esto es, por espacio de 30 años, 4 meses y 14 días, ello a través de un contrato de trabajo a término indefinido; y que el último cargo desempeñado fue el de supervisor de depósito, devengando un salario que ascendía a la suma de \$47.313,73 diarios o lo que es lo mismo \$1.419.532,00 mensuales.

el propósito de que la sociedad demandada disminuyera costos operativos u operacionales y así aumentar su rentabilidad, para lo cual el depósito y distribución de productos, se entregó a la empresa temporal Serdan; que el Sindicato de trabajadores de Bavaria denunció ante la prensa escrita, la presión que ejercía la demandada sobre sus trabajadores, a fin de obligarlos a dejar sus puestos de trabajo, lo que fue objeto de varias publicaciones; que dentro del trámite de unas demandas de nulidad y restablecimiento que cursaron en el Tribunal Contencioso Administrativo de Santander en donde intervenía la empresa BAVARIA S.A., y en la diligencia que se cumplió ante el Notario 7° del Círculo Notarial de Cúcuta, se puso de presente el cierre de esas instalaciones y el impedimento para que los trabajadores pudieran ingresar a laborar; que esa situación generó la desvinculación en las dependencias administrativas y de ventas de la compañía, de aproximadamente un 90% del personal, sin que a éstos se les hubiera reconocido todos los derechos en los términos acordados en la convención colectiva de trabajo vigente para la época, de la cual era beneficiario de conformidad con la cláusula de extensión o campo de aplicación de la misma.

Adujo que la cláusula 14 de ese estatuto convencional, relativa al cierre de fábricas o dependencias, consagró el pago al trabajador afectado con esta medida de una suma igual a 95 días de salario básico por cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año, que se equipara para este asunto a la suma de \$136.528.738,00 que debe indexarse; y que dicha estipulación extralegal fue vulnerada por la empresa, por omitir la citación del Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria, a fin de acordar el traslado de trabajadores a otras dependencias ante la clausura de la fábrica de Cúcuta.

Resaltó que la accionada le negó el reconocimiento de lo pactado en la citada cláusula convencional, bajo el argumento de haber renunciado voluntariamente al cargo y acogido a un plan de retiro voluntario, cuando en la realidad no se dio de su parte manifestación alguna de voluntad en ese sentido; que el haber suscrito una carta de renuncia, no obedeció a ningún acto libre y espontáneo, sino a la intimidación ejercida y desplegada por la empleadora, pues fue citado a una reunión fuera de las instalaciones de la accionada en el *“Hotel Villa Antigua”* que se llevó a cabo el 18 de septiembre de 2001, y sin saberlo allí se le informó de la ruptura de su contrato de trabajo, con la exigencia de la firma de una carta de renuncia previamente diseñada por la empleadora y de una *“acta elaborada por la misma demandada de la mal llamada Conciliación”*, sin que se le hubiera dado la oportunidad de discutir sus derechos; que Bavaria S.A. en ese momento le ofreció una bonificación de 95 días por cada año de servicios o el reconocimiento de una pensión, pero finalmente la accionada optó sólo por concederle la pensión de jubilación a la cual ya tenía derecho por contar con 51 años de edad y 30 años de servicios, aunque lo hizo de manera anticipada, más la liquidación de prestaciones sociales, y por consiguiente arbitrariamente le negó la cancelación de la cláusula 14, pese a tratarse de un retiro unilateral que propició la propia compañía, además de que esos dos conceptos eran compatibles.

Añadió que la demandada lo engañó y actuó de mala fe al forzarlo a suscribir un *“supuesto acuerdo conciliatorio”* con el propósito de terminarle el contrato de trabajo, cuya acta privada no tiene validez legal, por cuanto no se adelantó o convalidó ante el funcionario competente o inspector de trabajo, aseverando que esa autoridad le había devuelto el acta a la empresa por no estar ajustada a derecho y presentar errores, y en estas condiciones no era dable hablar de un retiro voluntario sino de una finalización del vínculo por el cierre de la factoría, lo que le da derecho a la bonificación inicialmente ofrecida de los 95 días por cada año laborado.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad convocada al proceso al dar contestación a la demanda, se opuso a la prosperidad de las declaraciones y condenas; y respecto a los hechos admitió la naturaleza jurídica de la compañía, la relación laboral para con el demandante, los extremos temporales o tiempo servido, el cargo desempeñado, el salario devengado, la suscripción de la convención colectiva de trabajo, así como la citación a una reunión en el Hotel Villa Antigua del Rosario, y frente a los demás supuestos fácticos manifestó que unos no eran tales sino transcripción de normas, apreciaciones subjetivas y equivocadas del actor o meras pretensiones, que otros no le constaban y que los restantes no eran ciertos.

Propuso como excepciones previas las de cosa juzgada y prescripción, que el Juez de conocimiento en la primera audiencia de trámite dispuso resolverlas como de fondo; y formuló como medios exceptivos de mérito los que denominó: validez y eficacia de la renuncia voluntaria, del acuerdo suscrito por las partes y del acogimiento del actor al plan de retiro voluntario ofrecido por la empleadora, pago, cumplimiento de la demandada de las obligaciones que si existieron, falta de aplicación de las normas legales que sí son aplicables al caso, buena fe de la empresa, compensación de todo lo pagado, inexistencia de las obligaciones que se demandaron, cobro de lo no debido, indebida aplicación e interpretación de las normas convencionales en que el demandante fundamenta sus pretensiones, y vuelve a invocar las excepciones de cosa juzgada y prescripción.

Alegó en su defensa que a mediados del año 2001, la empresa BAVARIA S.A. ofreció a sus trabajadores planes de retiro, lo cual de acuerdo con la ley y la jurisprudencia es una actuación legítima permitida a los empleadores; que dichos planes incluían entre otros aspectos y dependiendo de la situación individual de cada operario, el reconocimiento y pago de una pensión anticipada, una bonificación por retiro voluntario, la posibilidad de convertirse en empresarios y la capacitación laboral en diferentes campos; que el 20 de septiembre de 2001 el demandante presentó renuncia voluntaria del cargo que venía desempeñando, con efectividad al 24 de ese mismo mes y año, manifestando su intención de acogerse al citado plan de retiro de manera *“libre, voluntaria y con plena capacidad”*; que las partes suscribieron un *“acuerdo transaccional”* el

mismo día de la renuncia, donde se estipuló a favor del trabajador una pensión voluntaria a partir del 24 de septiembre de ese año y hasta el 3 de diciembre de 2010, fecha en la cual cumple la edad requerida por el Instituto de Seguros Sociales para acceder a la pensión de vejez, y adicionalmente se contempló la liquidación final de acreencias laborales, al igual que la cancelación de la bonificación por pensión prevista en la cláusula 53 de la convención colectiva de trabajo; que en dicha transacción se dejó constancia de la terminación del contrato de trabajo por “*mutuo acuerdo*” y el accionante declaró “*a paz y salvo*” a la empresa por todo concepto laboral; que a contrario de lo afirmado por la parte actora, en el caso a juzgar no se está en presencia de la finalización de la relación laboral por el cierre de la planta de Cúcuta, ni de un traslado del trabajador por esa circunstancia, y por ende no se reúnen los presupuestos de la cláusula 14 convencional, cuya aplicación se reclama mediante esta acción judicial; que aunque no se plasmó el acuerdo a que llegaron las partes, en un acta de conciliación aprobada por una autoridad del trabajo, lo cierto es que, el actor renunció voluntariamente, y conforme al artículo 2483 del Código Civil la transacción celebrada hace tránsito a cosa juzgada; y que “*no se puede confundir la RENUNCIA VOLUNTARIA del actor aceptada por BAVARIA S.A., con lo dispuesto en la cláusula 14ª de la Convención Colectiva*”.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Conoció en primera instancia el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, que en sentencia del 14 de diciembre de 2006, absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, y se abstuvo de condenar en costas a la parte actora.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Inconformes con la anterior determinación apelaron las partes, y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, en sentencia del 4 de julio de 2007, confirmó la decisión absolutoria de primer grado, declaró probadas las excepciones de cosa juzgada, validez y eficacia de la renuncia voluntaria y del acuerdo suscrito por las partes, y condenó en costas de la primera instancia al demandante, y no las impuso en la alzada.

El ad-quem comienza por advertir, que no es objeto de debate en el recurso de alzada, la existencia de la relación laboral entre las partes, los extremos temporales, que van del 10 de mayo de 1971 y el 24 de septiembre de 2001, y el último cargo desempeñado por el actor de supervisor de depósito con un salario devengado de \$1.419.532,00.

Para el Tribunal, el punto a dilucidar en la segunda instancia, se contrae a las condiciones que rodearon la terminación del contrato de trabajo, para lo cual concluyó que el demandante no había logrado demostrar en el proceso, conforme a las reglas de la carga de la prueba, la indebida presión o constreñimiento que asevera desplegó BAVARIA S.A. sobre éste, a fin de que renunciara de su cargo frente al inminente cierre de la planta de la ciudad de Cúcuta.

Además, sostuvo que no era jurídicamente posible, por lo absurdo, que el accionante pretenda dejar parcialmente sin efectos el acuerdo obrero patronal a que llegaron los contendientes y que se plasmó en una acta de conciliación, sólo en cuanto tiene que ver con la indemnización prevista en la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo, y mantenerlo vigente en lo concerniente a la pensión voluntaria que con base en ese mismo acuerdo se le reconoció, pues no es factible hablar de presión para una parte de ese convenio y liberarla de aquella respecto de la otra; así mismo, la Colegiatura manifestó que el retiro laboral del demandante en este asunto, obedeció al interés del trabajador de acceder a un beneficio convencional, y por tanto era válido dicho acuerdo suscrito que hace tránsito a cosa juzgada. Y finalmente infirió que el plan de retiro voluntario era excluyente del reconocimiento de la pensión anticipada.

En lo que atañe al recurso de casación, el Juez Colegiado textualmente fundó su decisión en lo siguiente:

“(…) El problema por dilucidar y debate jurídico por resolver se contrae a determinar las condiciones que rodearon la terminación del respectivo vínculo laboral; si fue libre, espontánea y sin ninguna presión o fue resultado del insuperable constreñimiento que BAVARIA S.A. desplegó en contra del ex trabajador MERCHAN DUQUE, de forma que éste resultó obligado a suscribir la renuncia voluntaria que obra en autos, frente al inminente cierre de la planta de BAVARIA en Cúcuta.

La Sala, luego del atento examen del acervo demostrativo recopilado, concluye como el juez de instancia, que en el curso del proceso no logró el demandante, estando obligado, probar que fue objeto de indebida presión, que arrojó como resultado su retiro laboral de la empresa.

Es cierto que ninguno de los testigos presencié los hechos y circunstancias anteriores, próximas y concomitantes a la suscripción del documento de renuncia del demandante; lo que convierte a los declarantes en simples testigos de oídas, de la versión que les comentara el demandante; presupuesto probatorio sobre el cual no se puede cimentar seria y responsablemente una decisión judicial.

En tal frente esta Corporación no puede, de ninguna manera, darle suficiente valor demostrativo, como lo sugiere el apelante, a la propia vivencia de dichos testigos, pues la misma sigue siendo versiones de referencia y resultado del relato y las impresiones del ex trabajador MERCHÁN DUQUE en relación con los hechos que rodearon su retiro laboral.

En efecto se tiene que el testigo JORGE FRANCISCO HERNÁNDEZ DÁVILA en su jurada del 26 de octubre de 2005, sobre el tópico que se viene examinando indicó: <no estuve presente por los siguientes motivos, yo fui obligado a firmar el día 18 de septiembre del año 2001, mientras que JESÚS MERCHÁN firmó el 20 y no en el hotel Villa Antigua sino en el Club Comercio, tengo entendido, ahora lo de mutuo acuerdo si son puras mentiras como lo dije anteriormente en otras audiencias> (fl. 252).

Ahora bien, para la Sala lo hasta aquí indicado no es lo más importante, pues resulta que, mutatis mutandi, lo que pretende el demandante es que en sede judicial se deje parcialmente sin efecto el acuerdo al que las partes arribaron (fls. 16 a 20 del cuaderno de pruebas), pues en su sentir, el mismo fue el resultado de la indebida presión recibida por el trabajador; solo que el efecto debe ser parcial y no total; parcial en cuanto dejó de cancelársele la indemnización prevista en el artículo 14 de la convención colectiva vigente y no la pensión voluntaria que en esa oportunidad a éste se le reconoció, lo que resulta jurídicamente imposible.

En el acta de conciliación de marras sobre el particular se puede leer:

<Teniendo en cuenta que el ex trabajador cumplirá la edad de (60 AÑOS HOMBRE Y 55 MUJER) el 03 de diciembre de 2010 la empresa le pagará de manera temporal y voluntaria una pensión correspondiente a la suma de UN MILLON CIENTO OCHENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS MONEDA LEGAL (\$1.184.837,00) MIL, desde el veinticuatro (24) de septiembre de 2001 hasta el 03 de diciembre de 2010, fecha en la cual cumple la edad requerida para tener derecho a la pensión de vejez del ISS.

La pensión se ajustará a partir del 1° de enero del 2002, 2003, 2004, 2005 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 en el mismo porcentaje que establezca la ley para el incremento de las pensiones>. (...)

Así entonces deberá declararse probada la excepción de cosa juzgada que se deriva del válido acuerdo suscrito por las partes a que se ha hecho varias veces alusión.

Todo lo que se acaba de indicar forza concluir que el retiro laboral del demandante no ocurrió tanto por la presión que dijo se desplegó en su contra sino por el interés que le asistía a éste de acceder al anotado beneficio convencional.

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante en audiencia del 16 de agosto de 2006 (fls. 270 a 271) se puede leer:

(...)

PREGUNTA TRES: Diga al despacho, como es cierto sí o no, que el día 20 de septiembre de 2001, usted suscribió un documento con la empresa BAVARIA S.A. donde se establece que se termina el contrato de trabajo por mutuo acuerdo y que la empresa demandada le reconoce a usted una pensión voluntaria por la suma de \$1.184.837,00, a partir del 24 de septiembre de 2001 y hasta la fecha en que usted cumpla los requisitos para acceder a la pensión de vejez ante el ISS. CONTESTÓ: Si firmé, pero aclaro que dichos documentos en ningún momento fueron elaborados por el suscrito, todos esos documentos fueron elaborados previamente por la empresa, y cuando firmé el documento a mí no se me hizo conocer el texto>.

Finalmente, téngase presente que el plan de retiro voluntario no comprendía de ninguna manera el reconocimiento de la pensión anticipada, éste era excluyente de aquella, en los términos como se planteó en su texto (fls. 49 a 54 del cuaderno de pruebas)".

V. RECURSO DE CASACION

La parte demandante, según lo indicó en el alcance de la impugnación, persigue que se CASE la sentencia del Tribunal que confirmó el fallo absolutorio del a quo, declaró probadas las excepciones de *"cosa juzgada"*, *"validez y eficacia de la renuncia voluntaria"* y *"validez y eficacia del acuerdo suscrito entre las partes"*, y que condenó en costas de primer grado al actor; y en sede de instancia, la Corte revoque la decisión del Juez de conocimiento, para en su lugar condenar a la sociedad demandada de conformidad con las pretensiones formuladas en la demanda inicial, proveyendo lo que corresponda por costas.

Con ese propósito se fundó en la causal primera de casación laboral, contemplada en el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, que modificó el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y formuló un cargo que mereció réplica, que se estudiará a continuación.

VI. UNICO CARGO

La censura acusó la sentencia del Tribunal de violar la ley sustancial, por vía indirecta en las modalidades de falta de aplicación, respecto de los artículos *"1°, 3°, 5°, 16°, 18°, 19°, 21°, 61°, núm. 1°. Literal e) y núm. 2, 467, 468, 470, 471 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo"*, y de aplicación indebida de los artículos *"19, 61 núm. 1, literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, 40 del Decreto 2351 de 1965, 64, 65 y 66 de la Ley 446 de 1998, el artículo 30 del Decreto Reglamentario No. 2511 de 1998 y los artículos 1, 3 y 28 de la Ley 640 de 2001"*.

Arguyó que la anterior violación de la ley se originó por la comisión de los siguientes errores evidentes de hecho:

"a.)- No dar por demostrado, estándolo, que la Empresa demandada, cerró la cervecería de Cúcuta el día 17 de septiembre de 2001.

b.)- No haber dado por demostrado, estándolo, que el demandante fue objeto de indebida presión por parte de la empresa para suscribir la carta contentiva de su renuncia al cargo que venía desempeñando.

c.)- No haber dado por demostrado, estándolo que la renuncia del trabajador al cargo que venía desempeñando en la empresa fue producto de las presiones y amenazas patronales y del temor de perder su único medio de sustento y el de su familia.

d.)- No haber dado por demostrado, estándolo que el acuerdo conciliatorio fue igualmente producto de las presiones y amenazas ejercidas por la empresa contra el trabajador y del temor sufrido por éste de perder, el medio de su propio sustento y el de su familia.

e.)- No haber dado por demostrado, estándolo, que el documento que contiene el acuerdo conciliatorio fue creado por la empresa sin previamente haber sido discutido con el trabajador.

f.)- No haber dado por demostrado, estándolo, que la conciliación no fue adelantada ante un Inspector de Trabajo, un delegado regional o seccional de la Defensoría del Pueblo, o ante un Agente del Ministerio Público en materia laboral o ante un Juez Civil o Promiscuo Municipal y, ni siquiera, ante un representante de SINALTRABAVARIA.

g.)- No haber dado por demostrado, estándolo, que la conciliación no fue avalada por ninguno de los funcionarios enumerados en el literal anterior.

h.)- No haber dado por demostrado, estándolo, que la empresa para evadir el pago del derecho consagrado en la cláusula 14 de la Convención Colectiva de Trabajo, omitió citar al Comité Ejecutivo del Sindicato para llegar al acuerdo allí previsto y proceder a trasladar al trabajador.

i.)- No haber dado por demostrado, sin estarlo, que el retiro laboral del demandante no ocurrió por presión en su contra sino por el interés que le asistía a éste de acceder al beneficio consagrado en la cláusula 14 de la Convención”.

Relacionó como pruebas apreciadas erróneamente las siguientes:

“A.)- La Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa BAVARIA S.A. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BAVARIA SA. y sus Filiales - “SINALTRABAVARIA”, vigente entre el 1° de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2002, la cual cobijó al demandante JESUS MERCHAN DUQUE en su condición de trabajador permanente de “BAVARIA S.A.,.....CLÁUSULA 14ª...”

B.)- El acta de conciliación de 20 de septiembre de 2001 suscrita por el trabajador demandante y por la supuesta apoderada de la empresa BAVARIA SA., MARIA ISABEL HERNANDEZ (no se anexa poder) al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - REGIONAL DE NORTE DE SANTANDER - INSPECCIÓN, ... documento que carece de la firma del funcionario del Ministerio de Trabajo. (fls. 16 a 20 del Cuaderno Pruebas).

C.)- La carta de renuncia de 20 de septiembre de 2001 suscrita por el trabajador y dirigida a la cervecería de Cúcuta, Dr. Heberth Milton Mojica Sánchez obrante a fl. 21....”

D.)- Las declaraciones de los señores JORGE FRANCISCO HERNANDEZ DÁVILA y JOSUE DE JESÚS ROJAS PARRA (fls. 249 a 253 y 259 a 263 respectivamente del cuaderno principal) y de los señores JORGE ELIECER CALDERON, HERMES HURTADO DURAN, HENRY CASTRO (fl. 194), HECTOR ENRIQUE PARRA MEJÍA (fl. 241) y HECTOR REYES VALENCIA (estos dos últimos solicitados por la parte demandada).

E.)- El interrogatorio de parte absuelto por el demandante JESÚS MERCHAN DUQUE en la audiencia de 16 de agosto de 2006, que obra de folios 270 a 272 del Cuaderno Principal)”.

Y como pruebas dejadas de apreciar señaló:

“a)- El Acta No. 001 de 21 de septiembre de 2001, levantada y suscrita por el Señor Notario Séptimo del Círculo de Cúcuta, en la cual consta que dicho funcionario público se trasladó a la Cervecería BAVARIA S.A., ubicada en la Avenida 2. No. 8-13 de la ciudad de Cúcuta a solicitud formulada por el señor RAMIRO URBINA DELGADO, Vicepresidente del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BAVARIA S.A. “SINALTRABAVARIA S.A.”, pudiendo constatar el cierre de la factoría (fl. 23).

b)- El documento obrante de folios 24 a 27 contentivo del alegato de conclusión presentado el día 30 de agosto de 2004 ante el Tribunal Administrativo de Norte de Santander por la señora apoderada de BAVARIA S.A. en las demandas de Nulidad y Restablecimiento instauradas por dicha sociedad contra el Municipio de Cúcuta, acumuladas, con raditaciones 1998-0383 y 1998-1352, alegato en el cual expresa que a los argumentos expuestos en el escrito se suman hechos nuevos como los siguientes: <2.2. Igualmente, como es de público conocimiento en la ciudad de Cúcuta, BAVARIA S. A. cerró su fábrica situada en el Barrio Latino de la ciudad y las actividades de producción, desde el mes de septiembre de 2001. Es de recordar que la ubicación de la fábrica en el Barrio Latino fue la causa de las discusiones con la comunidad y con el Municipio, factor que ha desaparecido de hecho desde septiembre de 2001>.

c)- La Inspección Ocular practicada en las instalaciones de BAVARIA S.A. ubicada en la avenida 2ª. No. 8-13 de Cúcuta el día 19 de septiembre de 2001 por el señor Inspector de Trabajo y Seguridad Social FREDY HERNAN ROJAS JIMÉNEZ, la cual acredita que la factoría fue cerrada intempestivamente, que ninguna de las secciones de la fábrica se hallaba laborando, que personal de vigilancia impedía la inspección, que en la bodega vitrinal y en el depósito se encontraban laborando personas ajenas a las contratadas para realizar esas labores; que en el taller de mantenimiento, en el salón de embotellado, en calderas, molino, cocinas, etiquetadora, y otras secciones no había personal laborando y que, en el área de filtración cavas de maduración, fermentación y desaireador de agua estaba cerrada. (fls. 369 y 370).

d)- La Inspección Ocular practicada el día 20 de septiembre en las instalaciones de la Empresa por la Inspectora de Trabajo SANDRA CARRASCAL, se pudo constatar que en varias de las secciones que el día 19 de septiembre se encontraban sin personal de trabajo, se encontraron con personas laborando normalmente pero con personal contratado por la empresa SERDAN S. A. (fls. 368, 369 y 370)".

Y añadió:

"Algunos otros documentos que fueron solicitados como prueba y otras pruebas que tampoco fueron estimadas por el sentenciador, tales como las hojas en fotocopia del periódico la Opinión de Cúcuta, la Resolución No. 000025 de 2002 o de 2003 por medio de la cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se abstuvo de tomar medida administrativa contra BAVARIA S. A., las copias de una decisión de tutela y unos testimonios recibidos por solicitud de la parte demandada, de los cuales se deduce que los testigos ni siquiera conocen al demandante, no las combato por no ser eficaces y sí superfluas y carentes de idoneidad para los fines del recurso".

Para demostrarlo, el censor propuso el siguiente planteamiento:

"(...) Sostiene el Tribunal que lo que pretende el demandante es que se deje sin efecto el acuerdo al que llegaron las partes, con expresa citación de los folios 16 a 20 del cuaderno de pruebas, pues en su sentir, dicho acuerdo fue el resultado de la presión indebida, recibida por él, pero que el efecto debe ser solamente parcial y no total; parcial en cuanto dejó de cancelársele la indemnización prevista en el artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo y no la pensión voluntaria que en esa oportunidad le fue reconocida, <lo que resulta jurídicamente imposible>.

Dicha afirmación es gratuita y podría afirmar que hasta temeraria. El demandante concretó sus pretensiones a que se declarara que BAVARIA SA. cerró la cervecería de Cúcuta sin autorización del Ministerio de Trabajo, es decir, de manera ilegal y que, como consecuencia del cierre injustificado, se condenara a la demandada al pago del derecho consagrado en la cláusula 14 del pacto convencional y de la corrección monetaria sobre el valor de dicho derecho.

Incurrió el Tribunal en evidente y clarísimo error de hecho en la apreciación de la conciliación y de la cláusula 14 de la Convención colectiva de Trabajo porque el derecho reclamado no fue tema ni materia del acuerdo al que arribaron las partes, como lo apreció el Tribunal.

También incurrió en ostensible y palpable error de hecho en la apreciación de las pruebas mencionadas al considerar que el demandante pretende que se deje válido el acuerdo en cuanto hace relación con la pensión voluntaria que le fue reconocida en esa oportunidad, porque precisamente la cláusula 14 de la Convención Colectiva de Trabajo dispone expresamente: <El reconocimiento de dicha suma (la relacionada con la indemnización por cierre de las fábricas), en ningún caso afectará el derecho a la pensión de jubilación del trabajador retirado>, máxime si se tiene en cuenta que el trabajador en el momento de su retiro por el cierre de la factoría en Cúcuta tenía derecho a la pensión de jubilación por contar con más de 50 años de edad y haber laborado más de 30 años al servicio de BAVARIA S.A.

Además el Tribunal apreció erróneamente el Acta de Conciliación al no deducir que en ella no se hizo mención al derecho consagrado en el artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo, al no observar que ella no fue adelantada ante funcionario competente y ni siquiera avalada por éste y que la persona que actuó supuestamente como apoderada de BAVARIA S.A. no acreditó tal condición o calidad, errores que lo llevaron a concluir erradamente también que con ella quedaron extinguidos todos los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral declarando probada la excepción de cosa juzgada.

El Tribunal desvirtuó las pruebas citadas en su contenido objetivo.

El ad quem apreció erróneamente la prueba testimonial obrante en el proceso, apreciación que realizó vagamente y de manera genérica, incurriendo en evidente y ostensible error de hecho, e igualmente apreció de manera errónea la carta de renuncia que suscribió el trabajador el día 20 de septiembre de 2001 y el interrogatorio de parte al demandante.

(...)

Para dar soporte a la apreciación que de manera generalizada hace de la prueba testimonial, el ad quem expresa que el testigo JORGE FRANCISCO HERNANDEZ DÁVILA en su jurada de 26 de octubre de 2005 indicó que no estuvo presente porque él fue obligado a firmar el día 18 de septiembre de 2001 mientras que JESÚS MERCHAN firmó el 20 y no en el Hotel Villa Antigua sino en el Club Comercio y que JOSE (sic) DE JESÚS ROJAS PARRA señaló que por dialogo que sostuvo con JESÚS MERCHAN, no se encontraban funcionarios conocidos para él en el momento en que firmó ante el Gerente encargado EVER MOJICA, quien fue quien le dijo en última instancia <reciba lo que se le ofrece a sino (sic) demande, repito ningún otro funcionario estuvo presente en ese momento>. Y del interrogatorio de parte que absolvió el demandante transcribe letralmente las respuestas que éste dio a las preguntas DOS y TRES que le formuló el apoderado de la demandada, a las cuales respondió que era cierto que la empresa le había ofrecido un plan de retiro y que firmó la carta de renuncia.

Es cierto como lo afirma el Tribunal, que con testigos de oídas no se puede cimentar seria y responsablemente una decisión judicial, pero no es menor cierto que un análisis tan precario y restringido de la prueba testimonial, de la renuncia y del interrogatorio de parte pueda ser soporte suficiente de la decisión que tomó el ad quem. Así las cosas, es clarísimo que el Tribunal incurrió en evidente y notorio error en la apreciación de las pruebas mencionadas. Veamos

Como vimos anteriormente, el juzgador de segunda instancia afirmó que ninguno de los testigos había presenciado la suscripción del documento de renuncia, pero es bien sabido que la apreciación parcial de una prueba, como la prueba testimonial o la prueba de confesión, conlleva a la apreciación errónea porque la prueba no puede dividirse sino apreciarse en su integridad.

El Tribunal solamente apreció que JORGE FRANCISCO HERNANDEZ DÁVILA indicó que no estuvo presente cuando JESÚS MERCHAN DUQUE firmó la carta de renuncia, que JOSUE DE JESUS ROJAS PARRA señaló que igualmente no estaba presente cuando MERCHAN DUQUE firmó la conciliación y que el demandante aceptó que firmó la renuncia y que la empresa le ofreció un plan de retiro, para concluir que el retiro laboral del demandante no ocurrió por la presión que dijo se desplegó en su contra, sino por el interés que le asistía a éste de acceder al anotado beneficio convencional.

Recuérdese que al iniciar sus CONSIDERACIONES, el ad quem expresó que <el problema por dilucidar y debate jurídico por resolver se contrae a determinar las condiciones que rodearon la terminación del respectivo vínculo laboral; si fue libre, espontánea y sin ninguna presión o fue el resultado del insuperable constreñimiento que BAVARIA SA. desplegó en contra del extrabajador (sic) MERCHAN DUQUE de forma que éste resultó obligado a suscribir la renuncia voluntaria que obra en autos, frente al inminente cierre de la planta de BAVARIA en Cúcuta> (resaltado fuera de texto).

El Tribunal desvió el tema del debate. Lo que se debate en el presente proceso, realmente es si BAVARIA S.A., cerró de manera intempestiva e injustificada la cervecería de Cúcuta el día 17 de septiembre de 2001 y si por tal circunstancia el demandante tiene derecho a que se le cancele el valor de la indemnización consagrada para los casos de cierre en la cláusula 14 de la Convención Colectiva de Trabajo. Es obvio que la empresa para evadir el pago de la suma por concepto de la mencionada indemnización, presionó al trabajador a renunciar y a aceptar una conciliación que solo favorecía sus intereses, pues solamente canceló el valor de las prestaciones sociales y reconoció la pensión anticipada, a la cual ya tenía derecho el demandante, y es obvio también que el trabajador firmó la renuncia que había preparado la demandada y la conciliación por el temor de perder su único medio de sustento y el de su familia.

Todos los testigos, incluidos los que fueron citados a instancia de la parte demandada, dan fe de que BAVARIA cerró la cervecería de Cúcuta el día 17 de septiembre de 2001; que ese día al finalizar labores entregó a los trabajadores una carta de citación a una reunión de trabajo obligatoria en un hotel de Villa Rosario y que allí se les presentó para la firma las cartas de renuncia <voluntaria> elaboradas por la empresa y los consabidos ofrecimientos (pago de prestaciones y reconocimiento anticipado de la pensión) con el ultimátum de <firma o demande>.

Todo esto condujo al Tribunal a apreciar erróneamente que el tema central del debate radicaba en establecer si la terminación del contrato de trabajo era un acto libre o presionado por la empresa, y consecuencialmente a apreciar erróneamente las pruebas aportadas para dicho establecimiento.

Si al apreciar el Tribunal la Convención Colectiva de Trabajo, la carta de renuncia, los testimonios recaudados y el acta de conciliación, hubiese analizado que efectivamente BAVARIA SA. cerró la factoría de Cúcuta el día 17 de septiembre de 2001, que una vez decidió cerrar la fábrica debía citar al Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria para acordar el traslado del trabajador y notificarle a éste dicho traslado para que dentro de los doce meses siguientes en la nueva fábrica se acogiera a los beneficios consagrados en la Cláusula 14 del Pacto Convencional, que la conciliación no fue adelantada ante el funcionario competente y ni siquiera avalada por funcionario alguno legalmente autorizado, que la persona que obró a nombre de Bavaria no demostró la calidad con que actuaba, habría hecho un análisis correcto de las pruebas. Al no hacerlo, incurrió en evidente y palpable error de hecho en su apreciación, error que lo condujo a violar la ley sustancial y lo llevó a declarar probada las excepciones de cosa juzgada, validez y eficacia de la renuncia voluntaria y validez y eficacia del acuerdo suscrito entre las partes y a confirmar la decisión del a quo que absolvió a la demandada de todas las pretensiones demandadas.

Me referiré a continuación a las pruebas que el Tribunal dejó de apreciar, en sí mismas y en su relación con las señaladas anteriormente como erróneamente apreciadas, incurriendo de esta manera en evidente, notorio y ostensible error de hecho en la apreciación de aquellas pruebas:

El Acta No. 001 de septiembre 21 de 2007 levantada y suscrita por el Señor Notario Séptimo de Cúcuta acredita que dicho funcionario constató personalmente el cierre de la Cervecería Bayana en esa ciudad, hecho que igualmente quedó acreditado con la manifestación hecha por la señora apoderada de Bayana S.A., en escrito presentado ante el Tribunal Contencioso Administrativo de Norte de Santander, en el cual califica el cierre como un hecho de <público conocimiento en la ciudad de Cúcuta> (fls. 23 a 27).

Las Inspecciones oculares practicadas en las instalaciones de la empresa los días 19 y 20 de septiembre de 2001 por los Inspectores de Trabajo FREDY HERNAN ROJAS JIMENEZ y SANDRA CARVAJAL.

El Tribunal no tuvo en cuenta, en absoluto, las pruebas que he mencionado en los tres párrafos inmediatamente anteriores. Dichas pruebas no fueron siquiera mencionadas en la sentencia del ad quem, es decir, el Tribunal las dejó de apreciar, en sí mismas y en su relación con las pruebas que se señalaron como erróneamente apreciadas, inapreciación que implica error de hecho que originó la violación de los preceptos sustantivos indicados en la proposición jurídica. Veamos

Si el acta notarial, el alegato de conclusión y las Inspecciones oculares hubiesen sido materia de estudio, el ad quem habría considerado demostrado que BAVARIA SA. cerró intempestivamente la factoría de cerveza en la ciudad de Cúcuta y, si hubiese considerado estas pruebas en sí mismas y en relación con las pruebas señaladas como erróneamente apreciadas, habría llegado a la conclusión de que la renuncia del trabajador no fue voluntaria sino presionada por la Empresa y obtenida que la llamada <Conciliación> fue obtenida también mediante amenazas que infundieron gran temor en el trabajador ante la posibilidad de perder su único medio de sustento y, por lo tanto, no fue un acto celebrado de manera libre, espontánea y voluntaria por parte del trabajador y sí un acto de mala fe de la empresa que además, la conciliación reportó un considerable pero injustificado e indelicado ahorro monetario a la empresa con perjuicio patrimonial del trabajador si se compara el valor de la indemnización pactada en la Cláusula 14 de la Convención con las sumas realmente pagadas al trabajador y, consecuentemente, habría ordenado el pago de la indemnización prevista en la cláusula convencional pactada para los casos de cierre total o parcial de las fábricas, filiales o dependencias o de reducción de personal, el pago de la corrección monetaria y el pago de las costas del proceso.

En síntesis:

El Tribunal quebrantó la Ley sustancial en el presente caso por dos motivos:

El primero, por desaciertos en la apreciación y análisis de los medios de convicción incorporados al proceso La Convención Colectiva de Trabajo, el acta de conciliación, los testimonios, la carta de renuncia y el interrogatorio de parte, como lo analizamos anteriormente.

El segundo, por haberse dejado de apreciar otros medios probatorios igualmente incorporados al proceso.

(....)

Como consecuencia de los errores de hecho señalados, el Tribunal declaró probadas las excepciones de cosa juzgada, validez y eficacia de la renuncia voluntaria y validez y eficacia del acuerdo suscrito entre las partes y confirmó la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral el día 14 de diciembre de 2006 y condenó a la parte actora en las costas de la primera instancia.

La conclusión a que llegó el sentenciador de segunda instancia es contraria a realidad que las pruebas evidencian. Esos errores en las pruebas condujeron Tribunal a violar la ley sustancial en la forma precisada en la proposición jurídica”.

VII. REPLICA

A su turno, la réplica solicitó de la Corte rechazar la acusación, por cuanto los planes de retiro compensado que voluntariamente acepten los trabajadores y sean promovidos por los empleadores, como en este caso ocurrió, no constituyen por sí mismos actos de coacción, por ser actuaciones legítimas según lo adocinado por la Sala de Casación Laboral; que como lo concluyó el Tribunal, el demandante no logró demostrar la fuerza, presión o coacción que le atribuyó a su empleadora BAVARIA S.A., quien en ningún momento lo constriñó para firmar la carta de renuncia acogiendo la propuesta de la empresa, ni para suscribir el acta de conciliación donde se dejó constancia de la terminación del vínculo laboral por mutuo consentimiento y se reconoció al trabajador una pensión anticipada que viene disfrutando, lo cual lo hizo de manera libre y voluntaria; que es intrascendente establecer si esa acta de conciliación tiene o no el carácter de cosa juzgada, puesto que así se estimara como un simple documento por no estar avalada por funcionario competente, las demás pruebas entre ellas la carta de renuncia y pago de la pensión voluntaria otorgada junto con las cotizaciones a la seguridad social, son suficientes para desestimar las reclamaciones del accionante, a más que ese acuerdo se tendría como una verdadera transacción, figura válida y eficaz consagra por los artículos 2469 y 2483 del Código Civil y 15 del Código Sustantivo del Trabajo, que por su propia esencia también produce efectos de cosa juzgada; que la finalización del contrato de trabajo del actor por el supuesto cierre de la planta de Cúcuta o por una posible reducción de personal no la hubo, en la medida que lo que en verdad se presentó fue como se dijo una terminación por mutuo acuerdo, y en estas condiciones, no se configuran los presupuestos de la cláusula 14 convencional para tener derecho el accionante a la bonificación monetaria allí señalada y que se está reclamando a través de esta acción.

De otro lado, argumentó que la censura en el ataque se dedicó a formular un recuento de pruebas transcribiendo su contenido, pero no expuso en forma debida cómo aquellas llevaron al Tribunal a cometer los yerros fácticos endilgados, lo que conduzca a la violación de las normas que integran la proposición jurídica, asimilándose la sustentación del recurso extraordinario más a un alegato de instancia.

VIII. SE CONSIDERA

Debe la Sala comenzar por advertir, que conforme a lo normado en el artículo 7 de la ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la ley 16 de 1968, el error de hecho para que se configure es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, y a más de esto, como lo ha dicho la Corte, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta.

Siguiendo el mismo orden en que están propuestos los nueve errores de hecho, se observa que el ataque está orientado a demostrar básicamente cuatro tópicos distintos pero ligados entre sí, como son: (I) el cierre de la cervecería de la ciudad de Cúcuta el día 17 de septiembre de 2001; (II) las presiones o amenazas de que fue objeto el actor por parte de la sociedad demandada, para suscribir tanto la carta contentiva de su renuncia al cargo que venía desempeñando, como el documento de acuerdo conciliatorio elaborado por la misma empresa; (III) El incumplimiento de ciertas formalidades exigidas, a fin de darle legalidad o validez a la conciliación para dar por terminado el vínculo laboral, como son no haberla adelantado ante un Inspector de Trabajo, un delegado regional o seccional de la Defensoría del Pueblo, o el agente del Ministerio Público en materia laboral, o un Juez y ni siquiera ante un representante de SINALTRAVARIA, ninguno de los cuales la avaló; y (IV) que la empleadora omitió citar al Comité Ejecutivo del Sindicato para llegar al acuerdo previsto en la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo y proceder a trasladar al demandante, cuyo retiro no obedeció por el interés que a éste le asistía de acceder a un beneficio consagrado en la norma convencional, sino por presión en su contra; para lo cual el censor acusó la equivocada apreciación de unas pruebas y la falta de valoración de otras.

Pues bien, el beneficio reclamado mediante esta acción judicial, está consagrado en la cláusula 14ª de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la empresa y la organización sindical SINALTRABAVARIA, con vigencia para los años 2001 – 2002, que reza en su parte pertinente:

“Cláusula 14ª Cierre de fábricas o dependencias.

Exclusivamente para los casos de cierre total o parcial de alguna o algunas de sus fábricas, filiales o dependencias o de reducción de personal, la Empresa previo acuerdo con el Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria, trasladará a los trabajadores disponibles o cesantes a otras dependencias y les dará un plazo de hasta doce (12) meses a partir de la fecha de notificación del traslado, para que en la nueva fábrica o dependencia se acoja a los beneficios de que trata esta Cláusula. Si por alguna circunstancia el trabajador no acepta el traslado y decide retirarse voluntariamente de la Empresa, tendrá derecho a que se le pague una suma igual a noventa y cinco (95) días de salario básico por cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año. El reconocimiento de dicha suma, en ningún caso afectará el derecho a la pensión de jubilación del trabajador retirado.

A los trabajadores que acepten ser trasladados, la Empresa les pagará el valor del transporte de él y su familia incluidos sus enseres. Si el trabajador se acoge al beneficio de que trata esta Cláusula, es decir, el plazo de doce (12) meses, la Empresa igualmente pagará el valor del transporte de regreso en las condiciones estipuladas anteriormente...” (folio 42 del cuaderno del Juzgado).

Como primera medida es de aclarar, que el Tribunal en ningún momento desvió el tema del debate como lo asegura la censura, puesto que en los términos en que la parte actora planteó desde un inició la controversia, era menester esclarecer previamente lo referente al motivo de la finalización del contrato de trabajo que ató a las partes, para luego poder pasar a definir si al demandante le asistía o no el derecho al auxilio monetario previsto en la transcrita cláusula 14º convencional.

En efecto, bajo esta órbita, el meollo del asunto a juzgar radica en que, para el demandante la ruptura del vínculo laboral obedeció a una decisión unilateral por parte de la accionada, al prescindir de sus servicios por el cierre de la factoría en la ciudad de Cúcuta, sin que dicha empleadora hubiere acordado con el Sindicato el traslado de éste, para que dentro de los doce meses siguientes el trabajador pudiera acogerse al beneficio consagrado en la citada estipulación convencional, lo cual en su decir le otorga el derecho al pago del auxilio monetario allí señalado; mientras que para la sociedad demandada, el contrato de trabajo terminó por un motivo distinto, esto es, por mutuo consentimiento de las partes, en virtud de que el actor renunció voluntariamente, la empresa lo aceptó y ambos llegaron a un acuerdo transaccional para concederle al extrabajador (sic) una pensión de jubilación temporal y voluntaria, lo que en criterio de Bavaria S.A. condujo a que no fuera procedente en el examine la aplicación de tal precepto convencional, que es exclusivo para casos de cierre total o parcial de alguna fábrica, filial o dependencia o de reducción de personal.

De ahí que, el Juzgador de segundo grado en la sentencia impugnada haya fijado como punto a dilucidar o resolver, el *“determinar las condiciones que rodearon la terminación del respectivo vínculo laboral; si fue libre, espontánea y sin ninguna presión o fue resultado del insuperable estreñimiento que BAVARIA S.A. desplegó en contra del ex trabajador MERCHAN DUQUE, de forma que éste resultó obligado a suscribir la renuncia voluntaria que obra en autos, frente al inminente cierre de la planta de BAVARIA en Cúcuta”*. Y en este contexto, al examinar el acervo probatorio recaudado, el Tribunal concluyera que *“en el curso del proceso no logró el demandante, estando obligado, probar que fue objeto de indebida presión, que arrojó como resultado su retiro laboral de la empresa”*, habiéndole dado pleno valor probatorio a la renuncia voluntaria y al acuerdo que celebraron los contendientes a la terminación del nexo contractual, declarando prosperas las excepciones denominadas *“cosa juzgada, validez y eficacia de la renuncia voluntaria y validez y eficacia del acuerdo suscrito por las partes”*.

Lo anterior significa, que el Juez de apelaciones no evidenció la presencia de algún vicio del consentimiento, valga decir, por fuerza, error o dolo producido por la sociedad empleadora sobre los actos del demandante, pues de los elementos probatorios que apreció, en su sentir ninguno de ellos prueban que éste hubiere sido presionado, se repite, para acogerse al plan de retiro voluntario, manifestar su deseo de renunciar a su cargo, y mucho menos para negociar el reconocimiento de un derecho pensional a su favor; a más que estimó que no era dable considerar posible y era un contrasentido del actor, que aspire a que se tenga el acuerdo obrero patronal que suscribieron las partes, como válido o ajustado a derecho y ausente de cualquier presión en lo que toca a la pensión anticipada, e ilegal por estreñimiento del empleador por la no aplicabilidad del artículo 14 de la convención colectiva.

Visto lo anterior, encuentra la Sala que del examen objetivo de los medios de prueba calificados que denuncia el recurrente, no logra patentizarse ningún vicio del consentimiento que tenga la virtualidad de enervar tanto la renuncia voluntaria presentada por el accionante, como el acuerdo de voluntades a que llegaron las partes a la ruptura del contrato de trabajo, toda vez que de ellos no es posible colegir las presiones o amenazas que dice el demandante se ejercieron en su contra para obligarlo a suscribir la misiva y el acta que las contienen, según a continuación se pasa a analizar.

1. De la carta de renuncia fechada 20 de septiembre de 2001 que aparece firmada por el actor, su tenor literal es el siguiente:

"CERVECERIA DE CÚCUTA

Dr. HERBERTH MILTON MOJICA SANCHEZ

Gerente.

Ref. Renuncia

Conocidos los programas de retiro voluntario ofrecidos por la compañía, me permito, manifestarle que me acojo a los mismos, y en consecuencia, presento renuncia voluntaria al cargo que desempeño a partir del 24 de septiembre del 2001.

Atentamente,

(Firma ilegible)

JESUS MERCHAN DUQUE

C.C. No. 13.239.956 de Cúcuta" (folio 21 del cuaderno de pruebas).

De su texto no se desprende nada distinto a que el retiro laboral del actor se produjo por su propia voluntad, quien decidió acogerse al plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa demandada, y por ende esta probanza no fue mal apreciada.

2.- Del acuerdo de voluntades que las partes plasmaron en el documento calendado 20 de septiembre de 2001 obrante a folios 16 a 20 del cuaderno de pruebas y que se tituló como *"Acta de Conciliación entre BAVARIA S.A. y el Señor JESUS MERCHAN DUQUE"*, si bien es cierto le asiste la razón al recurrente en el sentido de que el mismo no se puede tener como una "conciliación laboral", por no estar suscrito por el respectivo funcionario competente que lo autorice o apruebe como garantía de protección de los derechos ciertos e indiscutibles, también lo es, que en estas condiciones dicho acuerdo adquiere la connotación de una "transacción" que no requiere para su validez como lo pretende hacer ver el censor, del aval del Inspector de Trabajo, o de un delegado regional o seccional de la Defensoría del Pueblo, o de un agente del Ministerio Público en materia laboral, o de un Juez de la República, o de un representante de la organización sindical SINALTRABAVARIA, dado que basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales.

Del contenido de ese acuerdo transaccional, no se extrae que las partes hubieran dejado constancia de la existencia de un convenio previo de la sociedad demandada con el Comité Ejecutivo de Sinaltravabaria, para el traslado del demandante por el cierre total o parcial de la planta o cervecería de la ciudad de Cúcuta, o de la manifestación del trabajador no aceptando ese eventual traslado, como tampoco que aquél no hubiese laborado más por razón del mencionado cierre de instalaciones, que permitiera tener el reconocimiento de los 95 días de salario básico por cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año previstos en la cláusula 14 de la convención colectiva, como un derecho adquirido y por tanto cierto e indiscutible que se hubiera desconocido.

Más bien de la lectura de ese documento, impera es el mutuo acuerdo entre las partes para solucionar diferencias de carácter laboral, es así que se acordó el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales que incluye la bonificación por pensión de que trata el artículo 53 de de (sic) la C.C.T. por la suma total de \$9.853.775,88, menos descuentos autorizados por \$283.342,00, para un saldo neto a pagar al actor de \$9.570.433,88, y adicionalmente el reconocimiento de una pensión temporal y voluntaria a partir del 24 de septiembre de 2001 hasta cuando arribe a los 60 años de edad el 3 de diciembre de 2010, con una mesada inicial de \$1.184.837,00, junto con el pago de aportes con destino al

ISS, y la continuación de la prestación de los servicios médicos establecidos convencionalmente, de lo cual no hay noticia en este proceso que no se hubiera acatado, ni el demandante reprocha su falta de cumplimiento por parte de la accionada.

Frente a la circunstancia que el acta la hubiere elaborado la empresa, basta decir lo que en otras oportunidades ha reitero esta Corporación, en el sentido de que *“El hecho de que el mencionado documento fuera elaborado por la demandada, no deja sin valor ni efectos jurídicos el consentimiento puro y simple del actor expresado allí. Ni es tampoco una circunstancia inequívoca con la que se permita arribar a la conclusión de que el acuerdo estuvo viciado por error, fuerza o dolo”* (Sentencia del 4 de abril de 2006 radicado 26071).

De suerte que, bajo esta perspectiva el acuerdo de voluntades de marras, que se estima válido y lejos de cualquier vicio del consentimiento, no fue erróneamente apreciado.

Aquí cabe agregar, que la alegación de la censura de que la persona que suscribió a nombre de Bavaria S.A. el referido acuerdo obrero patronal *“no demostró la calidad con que actuaba”*, se erige como un hecho nuevo que no se planteó en ninguno de los 26 supuestos fácticos que soportan las pretensiones de la demanda con que se dio apertura a la controversia, y admitirla ahora en casación, comportaría la variación de los hechos con los cuales se trabó la litis, chocando con los principios de contradicción, congruencia y defensa, conforme al artículo 29 de la Carta Superior, además que daría lugar a la violación del debido proceso, al no brindarse la oportunidad a la parte accionada de controvertir desde un comienzo ese preciso fundamento, exponer su punto de vista al respecto y ejercitar su consabida defensa en las respectivas oportunidades procesales, donde es de acotar que la Corte como tribunal de casación está desprovista de las prerrogativas propias de los falladores de primer y segundo grado, por no ser el recurso extraordinario una tercera instancia.

Igualmente no es de recibo la discusión, consistente en si el acuerdo en comento, que como se dijo se debe tener como una transacción y no una conciliación, hace tránsito a cosa juzgada como lo declaró el Juez Colegiado, por ser una cuestión jurídica que no es posible abordar y definir por el sendero de violación escogido.

3.- Referente al texto convencional arriba transcrito (folio 42 del cuaderno del Juzgado), el ad quem no distorsionó su contenido, y al encontrar que la desvinculación del demandante lo fue por voluntad del trabajador y no como lo sostiene el actor por decisión unilateral de la sociedad accionada ante el inminente cierre de la planta de Bavaria S.A. en Cúcuta, resulta razonado que hubiera concluido que no había lugar al reconocimiento de la indemnización o auxilio monetario perseguido de que trata la cláusula 14, que tiene aplicabilidad para los casos de cierre de fábricas o dependencias.

4.- En lo que atañe a lo confesado por el demandante en el interrogatorio de parte absuelto visible folio 270 a 272 del cuaderno del Juzgado, el recurrente se limitó a aseverar que este medio de convicción fue valorado con error y que su análisis fue precario o parcial porque solo se apreció que *“el demandante aceptó que firmó la renuncia y que la empresa le ofreció un plan de retiro, para concluir que el retiro laboral del demandante no ocurrió por la presión que dijo se desplegó en su contra, sino por el interés que le asistía a éste de acceder al anotado beneficio convencional”*; pero no indicó a la Corte cuáles son los apartes o pasajes de las manifestaciones del absolvente que en su criterio no se consideraron, lo que aquellas muestran en contra de lo inferido por el Juzgador de alzada, y como incidió esa supuesta defectuosa estimación frente a la decisión adopta, y por consiguiente no pudo presentarse la deficiencia probatoria que alrededor de esa prueba se endilgó.

5. Respecto de las demás pruebas que se enrostraron como inapreciadas y que se hicieron alusión en la sustentación del cargo, esto es, el Acta 001 de septiembre 21 de 2001 levantada por el Notario Séptimo del Círculo de Cúcuta; el alegato de conclusión presentado el 30 de agosto de 2004 por una apoderada de Bavaria al Tribunal Contencioso Administrativo de Norte de Santander dentro de una acción administrativa; y las actas de inspección ocular practicadas en las instalaciones de la empresa de la ciudad de Cúcuta por uno de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los días 19 y 20 de septiembre de 2001, obrantes en su orden a folios 23, 24 a 27, 369 a 373 del cuaderno del Juzgado, y que efectivamente no fueron valoradas por el Tribunal, es de acotar que tal omisión probatoria no tiene la identidad suficiente para lograr quebrar la sentencia recurrida.

Lo anterior, por cuanto si bien estas probanzas dan cuenta de la suspensión de actividades productivas y administrativas y el cierre de algunas dependencias de la factoría o cervecería de Cúcuta, para la misma época en que el demandante se acogió al plan de retiro voluntario con compensación, por si solas no demuestran la presión o coacción que el demandante afirma se ejerció en su contra, ni de su contenido es dable colegir que en el caso específico del actor esas circunstancias hubieran sido el verdadero motivo para su desvinculación, cuando como quedó visto, obra de por medio una comunicación renunciando al cargo desempeñado y un acuerdo transaccional que condujo al otorgamiento de una prestación pensional anticipada de jubilación y al pago de una bonificación convencional por pensión, que el trabajador teniendo la libertad de aceptar o rechazar, finalmente asintió su ofrecimiento para zanjar las diferencias de carácter laboral que podían presentarse.

6. Por último, en virtud de que no quedó acreditado con la prueba calificada denunciada los yerros fácticos endilgados, la Corte está vedada para adentrarse en el estudio de la prueba testimonial, que en criterio del fallador de alzada no demuestran los vicios del consentimiento esgrimidos por la parte actora y en cambio para el recurrente sí, ello de conformidad con la restricción prevista en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969.

En definitiva, como ninguno de los medios de prueba reseñados desvirtúa lo señalado en la carta de renuncia firmada por el demandante, ni lo expresado por las partes en el acta transaccional que se suscribió, y que se valoraron de manera razonada por el Juez de apelaciones conforme a la libre apreciación de las pruebas que consagra el artículo 61 del C. P. del T. y de la S.S., donde no se desprende que el trabajador estuviere en desacuerdo con su contenido, como tampoco que tuviera la convicción de que el vínculo contractual estaba finalizando en forma unilateral por parte del empleador y por el eventual cierre de la factoría en la ciudad Cúcuta, no era del caso exigir como lo plantea la censura, que la empresa demandada debió haber convocado al Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria para acordar el “traslado” del trabajador demandante en los términos de la cláusula 14 convencional.

Al margen de lo anterior, cabe acotar que la decisión de poner fin a la relación laboral por “mutuo consentimiento”, puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, es así que en casación del 3 de mayo de 2005 radicación 23381, reiterada en decisiones del 14 de julio de igual año y 1° de junio de 2006 con radicados 25499 y 26830, al respecto la Corte puntualizó:

“(.....) Recientemente se pronunció la Sala sobre la validez de los acuerdos conciliatorios y más concretamente, con respecto a los celebrados por el BCH, en las mismas circunstancias que alega ahora el recurrente, en donde se dijo lo siguiente:

<Así mismo, se tiene que en los ordenamientos legales que rigen en el país, para los trabajadores particulares y oficiales, se establece como modos de terminación de los contratos de trabajo el mutuo consentimiento, sin que en los mismos se consagre restricción alguna a esta facultad de las partes (artículo 61 del C. S. del T. y 47 del Decreto 2147 de 1945). Es evidente entonces que la decisión de poner fin a la relación laboral de mutuo consenso puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, no importando la causa que la motive puesto que la única exigencia de esa potestad de las partes es la relativa a que su consentimiento no esté viciado por el error, fuerza o dolo.

“Es un axioma que la propuesta que hace una de las partes a la otra de poner fin al contrato de trabajo obedece normalmente a una manera pacífica y normal de terminarlo por mutuo acuerdo, siendo de usual ocurrencia que medie un ofrecimiento económico del empleador cuando la iniciativa es suya, como tuvo lugar este caso.

“No demuestra, por tanto, la acusación que el sentenciador de segundo grado se haya equivocado al concluir que la conciliación que suscribieron las demandantes para finalizar su relación laboral con el banco no fuera libre y voluntaria, de manera que en estas condiciones no se da el supuesto de la disposición extralegal que contempla la pensión reclamada por las demandantes, para que se consolidara en cabeza de ellas tal derecho, esto es, el de haber sido retiradas por causas independientes a su voluntad, no obstante que observaron buena conducta. En estas condiciones no aparecen erradas las apreciaciones de la decisión recurrida en cuanto a que las accionantes solamente tuvieron una mera expectativa> (Sentencia 19 de abril de 2005 Rad. 23292)”.

La verdad es, que nada impide que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, lo cual no puede calificarse como inválido, tal y como lo recordó esta Corporación en sentencia del 4 de abril de 2006 radicación 26071, al expresar:

“(...) 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”.

Colofón a todo lo dicho, el Tribunal no pudo cometer los errores de hecho que le atribuye la censura, y por ende el cargo no tiene vocación de prosperidad.

Como el recurso no sale adelante y se formuló réplica, las costas en casación son a cargo del demandante.

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 proferida el 4 de julio de 2007, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, en el proceso adelantado por JESÚS MERCHÁN DUQUE contra BAVARIA S.A.

Costas del recurso a cargo del demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

LUÍS JAVIER OSORIO LÓPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGÓ

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 06:57:59