



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

**ACTA N.26
Audiencia 232**

En Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación formulado contra la sentencia número 351 del 16 de octubre de 2019 proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral promovido por NESTOR FELIPE HERRERA ARCE otros, contra MONDELEZ COLOMBIA SAS.

Dentro de la oportunidad procesal, las partes formularon los alegatos de conclusión, anunciando la parte actora que la vinculación de ellos con la empresa demandada, rigió por muchos años y que en el afán de la demandada de cerrar la planta de producción, recurrió a la utilización de procedimientos coercitivos, como los narrados en la demanda y corroborados por los testimonios de los afectados y testigos de los hechos. Considerando que la empresa se aprovechó de un momento de

incertidumbre y desesperación de trabajadores, además, con la amenaza de disminuir los valores que les cancelarían, al momento de aceptar el “Plan de retiro voluntario”, calificando el actuar de los trabajadores bajo presión, que conlleva a la existencia de vicios del consentimiento, lo que traduce que el acto de renuncia es ilegal, razón la cual se debe declarar la inexistencia

6.- implica lo anterior que la carta de renuncia de mis representados, son a todas luces ilegales y se debe declarar su inexistencia o ilegalidad.

7.- El acta de conciliación que cada uno de mis representados, firmo, fue solo la consecuencia de haber firmado una carta de renuncia ilegal, pues ninguno de mis representados tenía la más mínima intención de terminar su vínculo laboral con la empresa.

8.- Teniendo en cuenta que el acta de conciliación, se obtuvo como consecuencia de un acto inexistente o ilegal (carta de renuncia), solicito a su señoría se declare su ilegalidad o inexistencia y con ello se revoque la providencia de primera instancia.

Argumenta la parte demandada, que de conformidad con los artículos 1508 al 1516 del Código Civil, el consentimiento de una persona puede adolecer de los vicios de error, fuerza o dolo. Considerando que las actas de conciliación suscritas por los trabajadores, hoy demandantes, fue un acto libre y voluntario, de acogerse a un plan de retiro voluntario independientemente de cuál sea la razón que dio origen al mismo, por lo tanto, tienen plena validez al no existir ningún vicio del consentimiento. Igualmente, la Corte consideró que cuando las terminaciones de los contratos de trabajo son de mutuo acuerdo no se requiere la autorización de despido colectivo, citando precedentes

jurisprudenciales, reiterando que el hecho de que el empleador sea quien promueva la terminación de los contratos de mutuo acuerdo mediante la presentación de un plan de retiro voluntario, no genera un vicio del consentimiento que afecte la voluntad del trabajador. Por consiguiente, solicita se confirme el proveído de primera instancia.

SENTENCIA No. 226

Pretenden los señores DORIS ALEJANDRA NARVAEZ VALENCIA, JORGE ALBERTO JIMENEZ SOLIS, JHON JAIRO ARGORI RODRIGUEZ, SAMEUL WEIMAR PERDOMO NOVOA, JOAN MANUEL GUTIERREZ, FEDERMAN GUTIERREZ ECHEVERRY, MANUEL ANTONIO NARVAEZ ZAMORA, JULIO CESAR RODRIGUEZ GORDILLO, JOHN FRANK PRETEL GARCIA, NELSON MANUEL TORRES HURTADO, NESTOR FELIPE HERRERA ARCE, WILLIAM ALBERTO OBREGON RIASCOS y JORGE ALBERTO RINCON GIRALDO, que se decrete la nulidad o en su defecto la ilegalidad de la carta de renuncia y el acta de conciliación firmada por ellos, por haber incurrido en la vulneración del vicio del consentimiento de los demandantes a través de la inducción en el error, mediante la fuerza y/o dolo, porque no puede coexistir dos formas diferentes de terminación del contrato laboral, es decir la renuncia y el mutuo acuerdo avalado en el acta de conciliación y en consecuencia solicita que sean reintegrados, con el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación, con el correspondiente pago de prestaciones sociales, la indemnización por la no consignación de las cesantías, pago de aportes al sistema de seguridad social, indemnización moratoria, que se les pague además una

compensación y/o complemento de la indemnización, intereses moratorios e indexación.

En sustento de esas pretensiones, anuncian los demandantes que ingresaron a laborar a la entidad demandada, en los cargos de Operarios y Producción, mediante contrato de trabajo a término indefinido, cumpliendo funciones por un espacio entre 11 a 17 años.

Que la entidad demandada en reunión celebrada en el mes de febrero de 2015 con los ex trabajadores, les dio a conocer las condiciones favorables respecto de la producción, las proyecciones benignas, prosperas y de crecimiento para el siguiente año.

Que mediante convocatoria del 15 de mayo de 2015, cita a los trabajadores con carácter obligatorio para el día 19 de mayo de esa anualidad, además, ordenó el cese de actividades de producción en la planta desde el 18 de mayo de 2015, e igualmente cambio el recorrido de las rutas habituales de transporte de los trabajadores, ya no hacia la planta de producción, sino al Centro de Eventos Valle del Pacifico. Entendiendo los trabajadores que era una capacitación empresarial, pero que ese 19 de mayo, fueron engañados al anunciárseles sobre la terminación unilateral, arbitraria e inmediata de sus contratos de trabajo y el cierre de la planta operativa de Cali.

Reunión a la que no asistió ningún miembro del área administrativa o directivos de la empresa, ni del Ministerio del Trabajo, sino que la empresa armó un andamiaje macabro para conseguir el consentimiento de los demandantes para firmar las liquidaciones, al que llamaron “paquete de

liquidación e indemnización o plan de retiro voluntario”, doblegando a los ex trabajadores para que aceptaran ese paquete, donde éstos fueron objeto de una coerción psicológica, porque la demandada aprovechó las circunstancias de vulnerabilidad en que se encontraban los demandantes causada ésta como consecuencia de las noticias que acababan de recibir respecto del cierre definitivo y la terminación del contrato laboral. Además, informa que en cada módulo había un funcionario que les puso de presente a cada demandante que era necesario firmar la carta de renuncia y si se negaba no adquiriría unos supuestos beneficios, como eran unos bonos extralegales de seguridad social, de familia y de deudas.

Considerando los promotores de esta acción que hubo presiones físicas ante la insistencia impositiva e intimidante de que si no se aceptaba esas proposiciones y supuestos incentivos, éstos mermarían con el transcurrir de los días o en su defecto desaparecerían, por lo tanto, considera que se les quebró a los actores la voluntad. Que todo estaba orquestado, porque en una flotilla de taxis, trasladaban a los trabajadores al Ministerio del Trabajo para formalizar el paquete de liquidación e indemnización o plan de retiro voluntario mediante un acta de conciliación.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La entidad demandada fue notificada de la acción y al dar respuesta, acepta los hechos que hacen relación la existencia del vínculo laboral que la unió con los demandantes, indicando con claridad los períodos en que cada uno de ellos prestó sus servicios. Que la compañía realiza reuniones periódicas con todos los trabajadores, propias del giro ordinario de las operaciones del negocio. Además, es cierto que se ordenó el cese de operaciones de

producción de la planta desde el 19 de mayo de 2015, porque el día anterior era un día festivo y así consta en la solicitud de autorización de despido colectivo presentada ante el Ministerio del Trabajo. Sin que la empresa hubiese utilizado sofismas de distracción.

Que la empresa tenía la posibilidad de obtener la autorización del cierre de la planta, donde solo les reconocería a los trabajadores las indemnizaciones legales o convencionales y el otro escenario, era la terminación de los contratos por mutuo acuerdo, donde los trabajadores recibían el pago de los bonos de retiro, además la indemnización, bonos que recibieron los demandantes, donde éstos de manera consiente, libre, autónoma y voluntaria comparecieron ante el Ministerio del Trabajo y dejaron constancia en el acta de conciliación de los acuerdos que fueron avalados por funcionarios de ese ministerio.

Bajo las anteriores consideraciones se opone a las pretensiones y formula las excepciones de inexistencia del vicio del consentimiento, cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones que se reclaman, cobro de lo no debido, compensación, buena fe y prescripción.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió en primera instancia, con sentencia mediante la cual el A quo, declara probada la excepción de inexistencia del vicio del consentimiento propuesta por la entidad demandada, a la que absuelve de todas las pretensiones.

Para arribar a la anterior conclusión, el operador de primera instancia, al considerar que los demandantes tenían la carta probatoria de acreditar los vicios del consentimiento al momento de presentar las cartas de renuncia y las acta de conciliación, sin que milite en el proceso que ellos cumplieron con ese deber procesal, además, tampoco se acreditó que tuvieran garantías mínimas como la estabilidad laboral que llevase a declarar nula la conciliación, que si bien uno de los actora refiere a su enfermedad, esa afirmación no tiene eco probatorio. Considerando que la inconformidad de los actores surge por el valor que a ellos se les pago en relación con el personal sindicalizado, situación económica que no se puede indilgar como un vicio del consentimiento por error.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte actora, formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada y para lograr tal cometido, argumenta que el A quo no escuchó a todos los demandantes, no se tuvo en cuenta el momento de zozobra, de desasosiego que vivieron cuando se les terminó a los actores el contrato de trabajo y bajo esas circunstancias, la parte demandada obtuvo la carta de renuncia y firma de otros documentos, considerando que hubo presión por parte de los supervisores que ante la desesperación de los trabajadores, les decían que firmaran esas cartas, vulnerando la voluntad de los demandantes, quienes además tenían créditos de vivienda, hecho que generaba mayor zozobra. Que no se puede comparar la situación de los actores con el personal sindicalizado, porque éste último tiene formación en esta área, donde los demandantes siempre creyeron que la empresa actuaba honestamente, buscando lo mejor para sus trabajadores.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

No es materia de discusión la existencia del contrato de trabajo que unió a los demandantes con la compañía demandada, porque fue un hecho aceptado con la contestación de la demanda, además se acompañaron las liquidaciones de las prestaciones sociales (fl. 265 en adelante), acreditándose, además los extremos en que rigió cada relación laboral.

Corresponderá a la Sala determinar si en el presente caso, se acreditó vicios el consentimiento que conllevan a declarar nula o ineficaz la carta de renuncia y el acta de conciliación que suscribieron los demandantes.

La Sala para darle solución a la controversia planteada, parte por citar el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., disposición que establece que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.), por consiguiente, el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio, máxime en las relaciones obrero- patronales, por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe.

En el caso que nos ocupa, los promotores de esta acción han sostenido que fueron presionados para que firmaran la carta de renuncia y el acta de conciliación, porque de no hacerlo, les disminuirían beneficios.

Las afirmaciones de los demandantes, atendiendo la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expuestas, entre otras, en la SL 572de 2018 en la que refiere:

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

De otro lado, la Guardiana de la Constitución en sentencia C 345 de 2017, precisa:

“La fuerza que da lugar a la nulidad relativa vicia el consentimiento - según el artículo 1513 del Código Civil- “cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio tomando en cuenta su edad, sexo, condición”. Dice tal disposición que se considera “como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave”. Establece además el artículo 1514 del mismo Código, que para que la fuerza vicie el consentimiento, ella puede ser ejercida por quien se beneficia de la misma o por cualquier persona que la hubiere utilizado para obtener el consentimiento.

(...)

De las consideraciones de la Corte Suprema se desprende:que la fuerza se encuentra constituida por un hecho externo que genera en su destinatario un temor o miedo de tal naturaleza, que lo obliga a

enfrentarse a un conflicto entre actuar como se lo requieren, o verse afectado por el mal que se le está causando o con el cual se le está amenazando. A su vez, la configuración de la fuerza como evento anulatorio requiere de la combinación de dos elementos. Un elemento fáctico relativo a la intensidad de la actuación que se acusa como violenta, de manera que ella debe producir una impresión suficientemente fuerte atendiendo las condiciones de quien la padece. Y un elemento valorativo que impone determinar si la actuación que se acusa resultó injusta...”

Bajo los anteriores presupuestos normativos y jurisprudenciales, recordando que con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del Código Civil, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso, carga probatoria que corresponde a la parte activa de la Litis, veamos si cumplieron con ese deber procesal y para ello analizaremos las declaraciones:

Los señores GILBERTO ARISTIZABAL y EDUARDO VILLEGAS PIPICANO, quienes fueron dependientes de la entidad demandada, razón por la cual conocen a los demandantes, por haber sido compañeros de trabajo, exponen, que el día 15 de mayo de 2015 en la cartela de la empresa les avisan a todos los trabajadores de una reunión en el Centro de Eventos del Valle, reunión que era para conocer la perspectiva de la empresa, que se realizaría el 19 de mayo de esa anualidad, sin que previamente se les informara sobre la situación de la empresa. Que llegado ese día por video les informaron que la compañía ya no era viable y que la maquinaria era obsoleta, que les iban a dar la liquidación a todos los trabajadores y que si no firmaban ese día les iban a quitar unos beneficios. Que recuerda que hubo conmoción por parte de los trabajadores, considerando que hubo coacción porque les decían que firmaran o les iba peor. Aseguran que los

motivos informados sobre la empresa no eran ciertos, porque al contrario se había invertido bastante dinero en la compañía, habían traído maquinaria nueva, se laboraba las 24 horas del día y toda la semana, además, expone el señor Villegas Pipicano, que esa compañía exportaba el producto a 34 países, por lo tanto, no era que hubiese maquinaria obsoleta ni retraso tecnológico. Que una vez conocieron sobre el cierre de la empresa hubo caos, había gente que lloraba, otros azotaban sillas.

En palabras del señor GILBERTO ARISTIZABAL, a todo el personal no se les pagó lo mismo, porque algunos recibieron sumas superiores con menos tiempo de servicios, dado que esos trabajadores no quisieron firmar e hicieron vías de hecho, como fue poner carpas, donde la empresa la pagó todos ese tiempo y otros trabajadores se sindicalizaron ese día.

La señora PAOLA ANDREA PEREA, informa que labora para la entidad demandada, que estuvo presente el día de la desvinculación de los trabajadores, que esa fue una decisión tomada desde la casa matriz, debido a que había maquinaria obsoleta y muy altos los costos. Que se hizo la jornada llamada perspectiva 2015 en el centro de empresas el 19 de mayo de 2015, jornada que buscaba poner en conocimiento de los trabajadores el cierre de la compañía, se les presentó a ellos un acuerdo de terminación del contrato, firmando el primer día 280 personas, y los dos días siguientes, más o menos 80 personas en cada una de esa jornadas, que en total eran 359 trabajadores. Que hubo participación el Ministerio del Trabajo y ella estuvo acompañando a las personas que decidían acogerse al plan, les entregaba la propuesta de acta para que la leyeran y si tenía alguna inquietud ella los orientaba para que hablaran con el personal de recursos humanos, que generalmente la inquietud presentada era por el valor que se

les iba a cancelar, que además recomendó que consultaran con su abogado o con su familia, cuando el trabajador le informaba que estaba indeciso, dado que el rol de la declarante era la de coordinadora y servir de guía. Que las actas de conciliación las hizo la empresa, pero algunas de éstas fueron modificadas porque había errores en las fechas en que se prestó el servicio, y recuerda que el segundo día de jornada, la Inspectora del Trabajo, solicitó el cambio de actas, por otro formato. Que el funcionario del Ministerio del Trabajo leyó a cada trabajador el acta, le preguntó a cada uno sobre la inquietud que presentaba y si tenía problemas de salud. Que recuerda que había dos personas que si tenían inconformidad y con ellos se negoció después en el año 2017. Que los planes que ofrecía la compañía superaban 3 o 4 veces lo de ley, había bonificaciones de deuda. Que con el personal del sindicato se hizo una negociación diferente, porque había acciones judiciales que esa agremiación presentó e igualmente la empresa también había formulado demanda contra ellos, por lo tanto, lo primero que se negoció fue el desistimiento de las demandas.

Los demandantes en su escrito demandatorio han afirmado que hubo presiones físicas ante la insistencia impositiva e intimidante, de que si no se aceptaba esas proposiciones y supuestos incentivos, éstos mermarían con el transcurrir de los días o en su defecto desaparecerían, así se lee en el hecho décimo primero. Pero ese supuesto fáctico no tiene respaldo probatorio, porque ninguno de los dos grupos de declarantes antes citados, esto es, los ex trabajadores: Gilberto Aristizabal, ni Eduardo Villegas Pepicano, hicieron mención a presiones físicas, por el contrario, ellos afirman que los trabajadores estaban consternados, hubo reacciones de los trabajadores, como llanto, azotes a las sillas, es decir, actos que no fueron desarrollados por el empleador sino por los trabajadores.

Los señores Gilberto Aristizabal y Eduardo Villegas Pepicano, a quienes también se les terminó el contrato en las mismas circunstancias que a los demandantes, exponen que fueron coaccionados, porque si no firmaban perderían beneficios. Si bien, la noticia de terminación intempestiva de los contratos laborales y el cierre de la planta de producción, causó en los trabajadores una impresión fuerte, no puede concluirse que existió la fuerza como vicio del consentimiento, porque, si bien, los demandantes se enfrentaban a una situación nueva, desprovistos ahora de relación laboral y con ello de un salario, la empresa para aliviar ese impacto, le propuso una oferta de retiro, acreditada documentalmente, donde además de reconocerles las acreencias laborales legales, les concedió unos bonos que denominó; extralegales de familia, extralegal de deuda, extralegal de seguridad social y una suma transaccional. Que al conocer la oferta, los trabajadores no fueron obligados a firmar, sino que ellos tuvieron tiempo de consultar, como lo expuso la señora PAOLA ANDREA PEREZ.

El temor de los trabajadores era que sino firmaban iban a perder beneficios, como era la oferta de pronta firma. Pero, no porque existiera por parte del empleador un acto que realmente les infundiera miedo, porque bien, podría no haber firmado, porque como lo anunciaron todos los declarantes, hubo un grupo que no firmó que con ellos se hizo otra negociación, por lo tanto, no fueron los promotores de esta acción, coaccionados, porque tuvieron libertad de consultar, de decidir, aún de negociar, como lo hicieron otros trabajadores que firmaron posteriormente.

La Sala de Decisión, acoge el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, expuestos, entre otros en proceso

radicación 39369, del 20 de junio de 2012, que sobre la temática que nos ocupa, preciso:

“Para la Corte, si el acuerdo de terminación del contrato elevado a conciliación estuvo motivado en el ofrecimiento de sumas de dinero y otros beneficios de parte de la empresa, no significa que los trabajadores accedieron a la terminación del contrato de trabajo de manera forzada como lo quiere hacer ver el censor.

Es criterio pacífico en la jurisprudencia laboral que el mutuo consentimiento de dar por terminado el contrato de trabajo no “...exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato de trabajo. Bien puede una de las partes ofrecer a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte”.

Y es que precisamente, lo que sucede en el caso que nos ocupa, ante la decisión de cerrar de manera definitiva la planta de producción, toda vez que no milita en el proceso prueba que desvirtuó el cese de actividades, el empleador tenía un grupo de trabajadores en esa área, a quien ya no podía ofrecer trabajo, decidió establecer un plan de retiro, el que contemplaba además del reconocimiento de las acreencias laborales legales, unos bonos extralegales, con lo que buscaba que el impacto de la terminación de los contratos laborales fuera menor, e igualmente pretendió con la suscripción de la conciliación zanjar cualquier diferencia con el trabajador, quien al firmarla, reconoce que la terminación fue por mutuo acuerdo, sin que ello se pueda calificar como una coacción o violencia, por lo tanto, se mantendrá de la decisión de primera instancia, máxime que la parte actora no demostró el vicio del consentimiento que llevara a atenderse las súplicas de la demanda.

Costas en esta instancia a cargo de los demandantes y a favor de la sociedad demandada. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a una quinta parte del salario mínimo legal mensual vigente que cancelará cada uno de los promotores de esta acción.

DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 351 del 16 de octubre de 2019 emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de de los demandantes y a favor de la sociedad demandada. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a una quinta parte del salario mínimo legal mensual vigente que cancelará cada uno de los promotores de esta acción.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

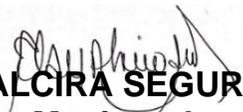
El fallo que antecede fue discutido y aprobado, se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes.

DEMANDANTE: NESTOR FELIPE HERRERA ARCE
APODERADO: CARLOS FRANCISCO LOZADA CARDOZO
collazos0129@hotmail.com

DEMANDADO: MONDELEZ COLOMBIA SAS
APODERADO: HECTOR HERNANDEZ BOTERO
seguridad.recepción.cali@mdlz.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los
que en ella intervinieron.

Los Magistrados,


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado


PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA
Magistrada
Rad. 015-2018-00190-01