



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE VILLAVICENCIO  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL  
MAGISTRADO PONENTE  
RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA.**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 50001-3105-001-2015-00688-01.  
**DEMANDANTE:** PEDRO BAYONA GONZÁLEZ  
**DEMANDADA:** SCHLUMBERGER SURENCO S.A.  
**PROVIDENCIA:** SENTENCIA

**Acta No. 19**

Villavicencio, diez (10) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

**1.- OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede la Sala de Decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante **PEDRO BAYONA GONZÁLEZ**, contra la sentencia proferida el 24 de julio de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio.

**2.- ANTECEDENTES**

**2.1.- LA DEMANDA**

Mediante escrito radicado el día 21 de septiembre de 2015, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio, **PEDRO BAYONA GONZÁLEZ**, demandó a **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, para que bajo los apremios del proceso ordinario laboral, mediante sentencia que haga tránsito a cosa juzgada, se declare que entre las partes en contienda, existió un contrato de trabajo celebrado a término indefinido que se mantuvo vigente durante el período comprendido entre el

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

1º de junio de 1984 y el 26 de febrero de 2015 y se condene a la demandada al pago de los recargos por trabajo suplementario en días dominicales y festivos, así como por horas extras nocturnas dominicales y feriadas, laboradas desde el año 1986 hasta la finalización de la relación contractual.

Pretende además se declare la ineficacia del documento mediante el cual se trasladó al régimen de cesantías anual, previsto en la ley 50 de 1990 y de contera, se imponga a la encartada el pago de los saldos que como consecuencia sobre dicho auxilio dejó de percibir, sus intereses y la indemnización prevista en el artículo 65 del C.S.T., así como las demás prestaciones que conforme a las facultades *extra y ultra petita* haya lugar a otorgar al trabajador, junto con las costas y demás gastos del proceso.

Teniendo en cuenta el trabajo dominical y festivo con sus respectivos recargos por horas extras nocturnas, de manera subsidiaria, pidió se condenara a la encartada a reliquidar las cesantías, junto con los intereses sobre ellas, réditos que deberán atender los aludidos incrementos.

Fundó sus pretensiones en los siguientes supuestos fácticos:

.- Aseveró que, para desempeñar el cargo de “conductor” fue laboralmente vinculado por la sociedad **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, mediante contrato de trabajo, relación subordinada que se desarrolló en el periodo comprendido del 1º de junio de 1984 al 26 de febrero de 2015.

.- Expresó que transcurridos los dos primeros años del nexo laboral, fue ascendido al cargo denominado “Trabajador de Campo FS3”, en virtud del cual, debía trasladarse a los lugares en donde se desarrollaban las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos, cumpliendo una jornada laboral de 21 días de servicio, con 7 días de descanso remunerado.

.- Que la naturaleza de sus funciones, exigía que tuviese una disponibilidad de 24 horas al día, incluyendo domingos y festivos, así como la prestación de servicios en horas extras nocturnas, cuyos recargos nunca le fueron remunerados.

.- Enfatizó en que, en el año 1995, so pena se le diera por terminado el vínculo de trabajo, fue “coaccionado” por la empresa accionada para

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

suscribir el documento mediante el cual, se acogió al régimen de liquidación anual de las cesantías previsto en la ley 50 de 1990, traslado al que accedió con miras a preservar su empleo.

## **2.2.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**SCHLUMBERGER SURENCO S. A.**, contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones<sup>1</sup>. Aceptó los hechos referidos a la existencia del vínculo laboral, los extremos temporales de dicha relación contractual, las funciones desempeñadas y la jornada de trabajo; respecto de los demás hechos expresó no ser ciertos, pues la asignación salarial del demandante fue modificada por las partes, a través de un “otro sí” suscrito el día 02 de enero de 1990, mediante el cual, se acordó que su remuneración estaría regida por el sistema denominado “bono de campo”, a través del cual, se incluía la asignación básica mensual y los recargos generados por la ejecución de sus funciones en días dominicales y festivos, así como por horas extras diurnas y nocturnas.

Con relación a la presunta “coacción” padecida por el actor para que se trasladara del régimen de liquidación anual de las cesantías, resaltó que dicha afirmación carecía de veracidad y se encontraba alejada de la realidad, pues tal actuación fue producto de una decisión unilateral y voluntaria del asalariado quien, con miras a hacer efectivo dicho cambio, consignó tal determinación por escrito.

Propuso como excepciones las que denominó “*pago, compensación, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe de la compañía, mala fe del demandante y genérica*”

## **2.3.- DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez de primer grado, aseverando que con los elementos de juicio recaudados se pudo constatar que entre las partes existió un contrato de trabajo celebrado a término indefinido, declaró su existencia por el período comprendido entre el 1° de junio de 1984 hasta el 26 de febrero de 2015; en punto al reconocimiento y pago de los recargos por trabajo suplementario,

---

<sup>1</sup>En escrito obrante a folios 47 – 62 del cuaderno de primera instancia.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

expresó que no se allegó ningún medio de prueba que condujera a establecer cuáles fueron los interregnos en que el actor prestó sus servicios en días dominicales y festivos, ni mucho menos los lapsos en que se causaron las horas extras nocturnas presuntamente laboradas, razón por la que, consideró imposible acceder a dichos reconocimientos.

En similar sentido, se pronunció frente a la pretensión dirigida a que se declarara la ineficacia del documento de traslado de cesantías, al sostener que no se acreditó la existencia de la posible “coacción” a que fue sometido el trabajador para el momento de suscribir dicho instrumento, razón por la que, no podía predicarse la existencia de algún vicio del consentimiento que hiciera viable dicha pretensión.

Bajo ese contexto, denegó las súplicas elevadas; absolvió a la parte demandada e impuso condena en costas a cargo del aquí demandante.

#### **2.4.- RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación con miras a que se revoque la sentencia y en su lugar, se declare la ineficacia del documento mediante el cual, el asalariado se trasladó al régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, por cuanto afirma, se demostró que fue coaccionado a firmar dicha pieza documental, situación que se acreditó con el interrogatorio que absolvió el accionante y las manifestaciones efectuadas por el testigo traído al proceso, cuyas declaraciones no fueron desvirtuadas por el extremo pasivo, por lo que, en virtud del principio de favorabilidad, existe una duda que debe resolverse a favor del trabajador.

#### **2.5. ALEGACIONES DE LAS PARTES EN SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la debida oportunidad procesal, la demandada deprecó la confirmación de la sentencia impugnada tras señalar que el fallador de primer grado, no incurrió en ningún defecto fáctico o jurídico, que conllevara a decretar la invalidez o ineficacia del documento mediante el cual, el trabajador renunció al régimen tradicional de cesantías, acogiéndose al previsto en la Ley 50 de 1990.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

### **3.- CONSIDERACIONES**

#### **3.1.- HECHOS PROBADOS**

Sea lo primero advertir que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación, se circunscribe únicamente al análisis de los aspectos señalados por la accionada al momento de formular el recurso de alzada interpuesto contra la sentencia definitiva de la primera instancia.

En este sentido, la decisión del juzgador de primer grado, es inmodificable en cuanto a: i) la existencia entre las partes de un contrato de trabajo celebrado a término indefinido, ii) los extremos de dicho nexo laboral, que perduró durante el período comprendido entre 01 de junio de 1984 y el 26 de febrero de 2015, iii) el valor de la última asignación salarial percibida por el trabajador que ascendió a la suma de \$5'832.241,15 mensuales, y iv) la legalidad de la terminación del vínculo contractual, con ocasión del reconocimiento pensional a favor del demandante; por cuanto éstos aspectos no fueron objeto de reproche alguno.

Compártanse o no esas determinaciones, lo cierto es que la providencia no puede ser enmendada en tales ítems, los cuales, al tenor de lo previsto en los artículos 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y 328 del Estatuto General del Proceso<sup>2</sup>, quedan al margen del conocimiento del Tribunal.

#### **3.2.- PROBLEMAS JURÍDICOS**

De conformidad con el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y los parámetros establecidos en el Artículo 66 A del C.P.T. y S.S., encuentra la Sala que la solución del presente asunto se circunscribe a resolver los siguientes problemas jurídicos:

.- ¿Debe declararse la ineficacia del documento firmado por el actor el día 28 de febrero de 1995, a través del cual, se trasladó al régimen de liquidación anual de cesantías previsto en la ley 50 de 1990 o, por el contrario, le asiste razón a la demandada, al sostener que, para el momento en que se suscribió

---

<sup>2</sup>Aplicable al asunto, por la remisión normativa establecida en el artículo 145 del C.P.T. y S. S.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

dicho documento no se configuró ningún vicio del consentimiento y, en esa medida, debe desestimarse declararse la invalidez pretendida?

### **3.3.- VICIOS DEL CONSENTIMIENTO**

El consentimiento que se exige para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe tener ningún vicio. Sobre el punto, los artículos 1502 y 1508 del Código Civil, aplicables a las relaciones de trabajo en virtud del artículo 19 del C.S.T.<sup>3</sup>, consagran que para que una persona se obligue se requiere que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo.

Este postulado, adquiere una enorme importancia en las relaciones obrero - patronales, por cuanto se hace indispensable que ambas partes contratantes, más 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 (CSJ. SL572-2018).

#### **3.3.1. EL ERROR Y EL DOLO COMO VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.**

Respecto del error, los artículos 1510 a 1512 del Código Civil consagran que éste puede referirse a la especie del acto, a la identidad de su objeto o su sustancia, o a la persona con quien se celebra. Sobre el particular, nuestro máximo órgano de cierre, ha enseñado:

*“Entre los diferentes tipos de error dispuestos en la legislación, se encuentra el denominado error en la causa, entendido como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes”<sup>4</sup>.*

<sup>3</sup>“ARTICULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad”.

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL572-2018 del 07 de marzo de 2018. Magistrado Ponente: Dr. Rigoberto Echeverri Bueno.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

En lo que respecta al dolo, esto es, la maniobra engañosa perpetrada con el fin de influir necesariamente en la voluntad de otro a fin de que consienta en contratar, el artículo 1515 *ibídem* prevé que éste no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes y aparece claramente que sin él no se hubiera convenido.

### 3.3.2.- LA FUERZA COMO VICIO DEL CONSENTIMIENTO.

Según el artículo 1513 del Código Civil, en concordancia con el 1741 de la misma obra La fuerza que, al igual que los otros eventos constitutivos de vicios del consentimiento, da lugar a la nulidad del contrato.

Sin embargo, para que la violencia repercuta en la voluntad y, por ende, afecte la validez del acto, requiere ser *“capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio tomando en cuenta su edad, sexo, condición”*. En ese orden, 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”* (Art. 1513 del C.C.).

Ahora, conforme el artículo 1514 *ejusdem*, para que la fuerza vicie el consentimiento *“no es necesario que la ejerza aquél que es beneficiado por ella; basta que se haya empleado por cualquiera persona con el objeto de obtener el consentimiento”*, lo cual significa que se genera el vicio cuando se ejerce, con las características anotadas, con el objetivo de obtener el consentimiento en el negocio respectivo. Sobre el particular, nuestro máximo órgano de cierre, ha explicado:

*“La definición descriptiva y casuística de los artículos 1513 y 1514 no es obstáculo para que se estime que la intimidación, esto es, la violencia moral, debe implicar una amenaza contraria a derecho en virtud de la cual uno haya sido determinado a prestar su consentimiento. En el concepto mismo de fuerza se halla implícito el que **el temor bajo cuyo imperio consentimos resulte de hechos cumplidos con la intención de provocar un acto jurídico**. Esto último es condición necesaria para la existencia de este vicio de la voluntad. En efecto, puesto que la ley exige que el consentimiento sea arrancado por la fuerza, **no procede aplicar la teoría cuando el hecho constitutivo de la violencia no ha tenido por objeto imponer la celebración de un negocio jurídico**. De ahí que para que exista vicio del consentimiento por violencia moral se requiera, además del nexo causal y no ocasional entre la amenaza y el consentimiento, que el mal futuro en cuyo anuncio, aun cuando sea embozado, estriba aquella, se presente, para su realización como*

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

*dependiendo en algún modo del poder del que amenaza*<sup>5</sup>. (Negrillas fuera de texto).

### **3.4.- CONSECUENCIA JURÍDICA DE LOS VICIOS DEL ACTO O NEGOCIO JURÍDICO.**

El legislador ha consagrado el error, el dolo y la fuerza como vicios del consentimiento, razón por la cual, conforme lo prevén los artículos 1741 y 1743 del Código Civil, los afectados pueden solicitar la declaración de la nulidad del acto o contrato, cuando estimen acreditada su configuración.

Adicionalmente, los interesados en la invalidez deben probar los hechos que la sustentan, dado que, conforme los artículos 177 del C.P.C. hoy 167 del C.G.P. y 1516 del Código Civil, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”, y “El dolo no se presume sino en los casos especialmente previsto por la ley. En los demás debe probarse”*

Por esta razón, nuestro máximo órgano de cierre ha sostenido que los vicios del consentimiento no se pueden presumir por el juez 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).

Por consiguiente, si se alega que se asintió en determinado acto jurídico coaccionado por fuerza física o moral, debe demostrarse la violencia y su conexión con el negocio celebrado en esas condiciones.

### **3.5.- SOBRE LOS RÉGIMENES DE LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PATRIO.**

La ley 50 de 1990 modificó el régimen de cesantías consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores del sector privado, sometiéndolo a tres sistemas de liquidación diferentes, a saber:

---

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia del 5 octubre de 1939. G.J. XLVIII, 720.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

i) El sistema tradicional, contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 249 y ss.), el cual se aplica a todos aquellos trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrado antes del 1° de enero de 1991.

ii) El sistema de liquidación definitiva anual y manejo e inversión a través de los llamados Fondos de Cesantías, creados por dicha ley, que se aplica exclusivamente a los trabajadores vinculados a partir del 1° de enero de 1991 y a los antiguos que se acojan al nuevo sistema.

iii) El sistema de salario integral, aplicable a trabajadores antiguos y nuevos que devenguen más de 10 salarios mínimos mensuales y pacten con su empleador el pago de un salario integral, que contenga además de la retribución ordinaria el pago periódico de otros factores salariales y prestacionales, incluidas las cesantías.

En punto de la segunda clase de liquidación de las cesantías, que es la que aquí interesa, el artículo 98 de la ley 50 de 1990, prescribe:

*“Artículo 98. El auxilio de cesantías estará sometido a los siguientes regímenes:*

*1°. El régimen tradicional del Código Sustantivo del Trabajo, contenido en el Capítulo VII, Título VIII, parte primera y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley.*

*2°. El régimen especial que por esta ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.*

*Parágrafo. Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley, **podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge.**” (Subrayado y negrillas de la Sala)*

La disposición transcrita fue objeto de control de constitucionalidad por parte de la H. Corte Suprema de Justicia, a través de las sentencias 107 del 12 de septiembre y 110 del 19 de septiembre ambas del año 1991, mediante los cuales, se declaró la exequibilidad de dicha norma.

En el primero de dichos fallos de constitucionalidad, la alta Corporación

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

señaló que el numeral 2º del artículo 98 en mención, no vulnera la Carta de 1991, pues *“se trata de una disposición que prevé su aplicación obligatoria hacia el futuro y que respeta el ámbito económico y jurídico de las relaciones contractuales de naturaleza laboral ya celebradas y en ejecución”*.

Por su parte, el segundo de los citados pronunciamientos reiteró que no existe violación de los derechos adquiridos, ya que la Ley 50 de 1990 *“se limita a prever que el nuevo régimen de liquidación manejo y conservación del auxilio de cesantía se aplique obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia”*; precisó también que *“la circunstancia de que se consagre la posibilidad de que los trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes de la vigencia de la ley puedan acogerse al ‘régimen especial’, lo único que hace es reconocer la libertad y autonomía de estos trabajadores para, si el nuevo sistema llegara a parecerles más favorable, se acojan a él desde la fecha en que así se lo comuniquen por escrito al empleador”*. (Subrayado fuera del texto original).

En armonía con esos pronunciamientos, la H. Corte Constitucional, ha señalado que la disposición contenida en el numeral 2º del artículo 98 transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990 y no lo es para los que tenían celebrados con antelación al momento de su entrada en vigor, quienes pueden acogerse a la nueva normatividad, siendo claro que, en principio, salvo el caso que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con el auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo<sup>6</sup>.

### **3.6. CASO CONCRETO**

Para la Sala de Decisión, la apelación formulada por el demandante **PEDRO BAYONA GONZÁLEZ**, carece de vocación de prosperidad, de conformidad con las razones que se pasan a exponer:

---

<sup>6</sup>Al respecto, la aludida Colegiatura en la sentencias C – 569 de 1993 y T – 597 de 1995, ha señalado lo siguiente: *“Según esta Corte se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, pero sin afectar a los trabajadores que ya tenían establecidas sus relaciones contractuales con anterioridad, a menos que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen. Así mismo ha señalado que la disposición en comento concede al trabajador que se halla en tal hipótesis la posibilidad de optar por el régimen jurídico que le resulte más conveniente, sin obligarlo a renunciar a uno de sus derechos laborales mínimos ni imponerle un cambio legislativo que le sea perjudicial.*

*Además, la facultad de optar entre uno y otro régimen, no puede ser coartada por los empleadores ni puede convertirse en condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna o ser objeto de transacción en el curso de negociaciones colectivas”*

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

.- Inicialmente se advierte que, con el fin de obtener, por parte del trabajador aquí demandante, el consentimiento para suscribir el documento de traslado del régimen de cesantías, los hechos de la demanda no describen dolo o error, ejercidos por el empleador, o por alguno de sus representantes.

Adicionalmente, de la revisión de las actuaciones surtidas en el plenario, no se observa la configuración de maniobras engañosas y/o de actuaciones tendientes a hacer incurrir en error al trabajador para el momento en que se constituyó el mencionado documento, por lo que se descarta la presencia de estos vicios del consentimiento, cuando el asalariado suscribió ese documento.

.- Con relación a la fuerza, es del caso precisar que, *“para que la violencia llegue a viciar el consentimiento debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate, y el sojuzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina”*<sup>7</sup> características que, a juicio de la Sala, brillan por su ausencia en el material probatorio obrante en el plenario.

En efecto, aunque la parte actora afirma que la “coacción” a que fue sometido su patrocinado, se acreditó con las manifestaciones efectuadas por él, así como por la declaración rendida por el testigo **SALVADOR TAPIERO GARCÍA**, considera el Tribunal que dichos medios de prueba no poseen el suficiente rigor demostrativo para acreditar que la suscripción del documento que da cuenta del cambio de régimen de cesantías del actor, estuvo afectado por dicho vicio del consentimiento.

En efecto, con relación al primero de los medios persuasivos en comento, es del caso recordar que es principio universal en materia probatoria que, *“la parte no puede crearse a su favor su propia prueba”*; de allí que, en ningún evento pueda confundirse la declaración de parte y la confesión, puesto que la primera, es un medio de prueba en el que, la parte capacitada para ello, relata en forma expresa, consciente y libre hechos personales o que conoce, en tanto que la segunda, es la versión, rendida a petición de la contraparte

---

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 23 abril de 1986.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

o por mandato judicial oficioso, por medio del cual se intenta provocar la confesión judicial y en consecuencia, “la declaración de parte solo adquiere relevancia probatoria en la medida en que el declarante admita hechos que le perjudiquen o, simplemente, favorezcan al contrario, o lo que es lo mismo, si el declarante meramente narra hechos que le favorecen, no existe prueba, por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba”<sup>8</sup> (Subrayado fuera del texto).

Por el contrario, del análisis de las manifestaciones efectuadas por el demandante al interior del interrogatorio que se le practicó, lo que se evidencia es que la demandada la persuadió para que cambiara de régimen de cesantías, ofreciendo para tal fin, el pago de un “bono” o “auxilio económico”, prebenda que en modo alguno implica que el consentimiento del trabajador no hubiese sido consciente, libre y espontáneo, ni mucho menos que su asentimiento se haya dado bajo el constreñimiento, presión o violencia del empleador, puesto que tales ofrecimientos son plenamente válidos, así los mismos se realicen individual o colectivamente, en un recinto abierto o en una oficina a puerta cerrada, por comunicación interna o mediante correo, incluso, el hecho de indicarle al trabajador una fecha límite para la aceptación de la propuesta, tampoco implica un vicio del consentimiento del asalariado, pues a la luz del principio de la autonomía de la voluntad, el patrono puede realizar distintos ofrecimientos bajo múltiples condiciones, a la par que el trabajador es libre de aceptar o rechazar los mismos, o inclusive negociar otros diferentes.

Sobre el punto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha enseñado 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 de 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 forma pueden ser aprobadas o desestimadas por este”*<sup>9</sup>, más aún, si la jurisprudencia ha expresado que dichas ofertas económicas *“son un medio idóneo, legal y*

---

<sup>8</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencias SC 113, 3 Sep. 1994; CSJ SC, 27 Jul. 1999, Rad. 5195; CSJ SC, 31 Oct. 2002, Rad. 6459; CSJ SC, 25 Mar. 2009, Rad. 2002-00079-01; CSJ SC9123, 14 Jul. 2014, Rad. 2005-00139-01, entre otras.

<sup>9</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2503-2017.

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

*muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que pueden presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales” (CSJ SL, 7 jul.2009, rad. 36.728).*

Bajo esa perspectiva jurisprudencial. en igual sentido, deberá despacharse el análisis del testimonio rendido por el señor **SALVADOR TAPIERO GARCÍA**, pues aunque éste declaró que dentro del vínculo laboral que existió entre las partes en contienda, el empleador exigió el cambio de régimen de cesantías so pena de desvincularlo de su cargo, lo cierto es que, dicha versión presenta serias inconsistencias que le restan credibilidad, pues aunque aseveró que estuvo presente para el momento en que se le comunicó al trabajador la obligación de acogerse al régimen de liquidación anual de cesantías, tal afirmación fue desvirtuada por el mismo demandante, quien informó que para dicho momento se encontraba en un pozo petrolero cerca a Orocué, sin la compañía de las otras tres personas que fueron enviadas a dicho punto geográfico, manifestación que, ineludiblemente resta efectos jurídicos válidos para declarar que el actor se acogió al sistema de liquidación previsto en la Ley 50 de 1990, bajo presión o constreñimiento ejercido por la empresa demandada.

Finalmente, es pertinente expresar que en este preciso evento, no es procedente dar aplicación al principio de favorabilidad, previsto en los artículos 53 constitucional y 21 del C.S.T., pues dicho postulado únicamente debe ser utilizado cuando el juzgador *“...se halle ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, evento que es conocido como la regla más favorable o cuando tenga una duda sobre diversas interpretaciones de la misma disposición jurídica, que es el caso del in dubio pro operario”<sup>10</sup>*, entendimiento del que se colige que dicho principio no puede aplicarse de manera analógica y/o bajo una interpretación extensiva, frente al análisis y/o valoración probatoria de los elementos persuasivos recaudados, máxime cuando dicho proceder debe estar acorde con el principio de la sana crítica y las reglas de la experiencia.

### **3.7.- CONCLUSIONES**

---

<sup>10</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL450-2018 del 28 de febrero de 2018, señalada por la Corte Constitucional, en sentencia SU-027 de 2021, Magistrado Ponente: Dra. Cristina Pardo Schlesinger

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

Corolario de lo expuesto, se confirmará la sentencia de primera instancia, con la consecuente imposición de condena en costas de esta instancia a la parte demandante, fijando como agencias en derecho, la suma un salario mínimo mensual legal vigente.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 24 de julio de 2017, por el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de esta instancia, a la parte demandante.

**TERCERO: FÍJASE** como valor de agencias en derecho en esta instancia, la suma total de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

**CUARTO:** En firme esta providencia, por la Secretaría de la Sala **DEVUÉLVASE** el expediente al **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA**  
**MAGISTRADO**

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 50001-31-05-001-2015-00688-01  
Accionante: PEDRO BAYONA GONZÁLEZ.  
Accionados: SCHLUMBERGER SURENCO S.A.



**DELFINA FORERO MEJÍA**  
**MAGISTRADA**



**JAIR ENRIQUE MURILLO MINNOTA**  
**MAGISTRADO**