

TEMA: TRANSACCIÓN - Es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. Solo pueden transigir las personas capaces de disponer los objetos comprendidos en la transacción. / **TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO ACUERDO** - se produce porque ambas partes, empleador y empleado, así lo deciden. Es decir, se extingue el contrato de trabajo de forma amistosa llegando a un acuerdo de extinción del contrato de trabajo.
/

HECHOS: Pretenden los demandantes que se declare la existencia de sendos contratos de trabajo a término indefinido con la demandada. Así mismo, que se declare que el acuerdo de voluntades mediante el cual las partes dieron por terminados los contratos de trabajo, ha sido incumplido por la demandada, quien además no consignó en forma oportuna la liquidación de las cesantías en el respectivo fondo (...). El problema jurídico a resolver consiste en determinar si se acreditó que los acuerdos transaccionales celebrados entre las partes se encuentran afectados de nulidad y carecen de validez, y en caso afirmativo, si procede la modificación en el extremo final de los vínculos laborales que ataron a los demandantes con la demandada.

TESIS: No existe duda del incumplimiento por parte de la demandada de los acuerdos transaccionales suscritos con los trabajadores aquí demandantes, pero ello se debió a la crisis financiera aquí relatada que conllevó a la liquidación de la compañía; en todo caso, esta situación no se traduce de ninguna manera en la ineficacia en la suscripción de los documentos, como parecen entenderlo en forma equivocada los trabajadores. Además, de los documentos que contienen los contratos de transacción no se extrae que los promotores del proceso estuvieran en desacuerdo con su contenido, tampoco se evidencian presiones indebidas, coacciones o constreñimientos en los términos expuestos en la demanda y menos aún con base en lo dispuesto en los arts. 1519 y 1524 del CC, respectivamente, por lo que bien puede entenderse, que se trató de una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, máxime cuando en los mismos se indicó que concurrió la voluntad de las partes para ese propósito y con el escrito de demanda se logra verificar que los demandantes entendían el objeto de su celebración y además tuvieron la oportunidad de leer lo allí plasmado, sin que se esté ante la violación de derechos ciertos e indiscutibles; de manera que, ante la falta de comprobación de algún acto que afecte su validez, estos acuerdos no pueden nulitarse por la única razón del incumplimiento en cabeza de la empleadora, más aún cuando como en este caso, resulta manifiesta la voluntad expresada de manera libre por los suscribientes para llevarlos a cabo. Como se pudo observar, el objeto de la transacción fue la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y la causa fue zanjar las posibles diferencias que se pudieran presentar en su culminación, sin que interese la motivación de la terminación, por cuanto la única exigencia de esa potestad de las partes, es la relativa a que su consentimiento se encuentre exento de los vicios del consentimiento de error, fuerza o dolo, tal y como en reiteradas ocasiones lo ha sostenido el Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Laboral (CSJ SL 19 abr. 2005 rad. 23292, rememorada en la CSJ SL8987-2014).(…) Adicionalmente, se debe tener en cuenta que no se manifestó inconformidad en la demanda con relación a los montos liquidados en los acuerdos transaccionales; así las cosas, al no haber corrido la parte actora con la carga probatoria establecida en el art. 167 del CGP, para demostrar que los trabajadores fueron objeto de indebida presión o amenaza que arrojó como resultado su retiro de Laboratorios Bioimagen, no era posible declarar la nulidad pretendida y mucho menos modificar el

extremo temporal final de los vínculos que los ató con la demandada; en consecuencia, se confirma la sentencia apelada, porque las transacciones suscritas producen efectos de cosa juzgada, y prestan mérito ejecutivo, con lo cual se podrá eventualmente acudir a través de otro proceso, para reclamar el cumplimiento de lo acordado.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 20/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Cuarta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05001 31 05 **001 2020 00121 01**
DEMANDANTE: ERIKA MARÍA JIMÉNEZ TORRES, MARYLIN PALACIOS PALACIOS, ADRIANA INÉS MIRANDA ARAQUE, OLGA LUCÍA LIZCANO RENDÓN, PAOLA ANDREA RODRÍGUEZ VÉLEZ, LAURA ELENA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, CARLOS DAVID RIVERO BARRIOS, LUCY YAJAIRA ARBOLEDA ROMAÑA y CARMENZA ORTEGA HERNÁNDEZ
DEMANDADO: LABORATORIOS BIOIMAGEN LTDA EN LIQUIDACIÓN

Medellín, veinte (20) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia proferida el 10 de mayo de 2022, por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretenden los demandantes que se declare la existencia de sendos contratos de trabajo a término indefinido con la demandada así: con Olga Lucía Lizcano Rendón desde el 28 de mayo de 2012 como Bacterióloga, con Erika María Jiménez Torres desde el 27 de julio de 2015 como Auxiliar de Laboratorio, con Adriana Inés Miranda Araque desde el 3 de febrero de 2015 como Bacterióloga,

con Marylin Palacios Palacios a partir del 1º de agosto de 2009 como Auxiliar de Laboratorio, con Lucy Yajaira Arboleda Romaña a partir del 1º de octubre de 2009 como Auxiliar de Laboratorio, con Carlos David Rivero Barrios desde el 17 de julio de 2015 como Bacteriólogo, con Carmenza Ortega Hernández desde el 6 de noviembre de 2014 como Bacterióloga, con Laura Elena González González a partir del 22 de enero de 2015 como Auxiliar Operativo y con Paola Andrea Rodríguez Vélez desde el 18 de noviembre de 2011 como Bacterióloga; y que, todos estos contratos fueron terminados en forma bilateral el 7 de diciembre de 2018.

Así mismo, que se declare que el acuerdo de voluntades mediante el cual las partes dieron por terminados los contratos de trabajo, ha sido incumplido por la demandada, quien además no consignó en forma oportuna la liquidación de las cesantías en el respectivo fondo; en consecuencia, se condene a la demandada a pagar la *«sanción moratoria por la no consignación ni pago de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2017, sanción moratoria por la consignación extemporánea de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2017»*, reajuste de la liquidación de cesantías por todo el período laborado, salarios dejados de pagar del 1º al 7 de diciembre de 2018, y la *«sanción moratoria por el no pago total de las cesantías y salarios al momento de la terminación del contrato»* (pág. 6 arch. 1 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expusieron que los contratos de trabajo que suscribieron con la demandada fueron terminados por mutuo acuerdo, sin embargo, la demandada no ha cumplido lo pactado a la finalización del vínculo, dado que aún les adeuda los conceptos reclamados, a los que se obligó a pagar en 3 cuotas, siendo la primera el 31 de diciembre de 2018, la segunda para el 31 de enero de 2019 y la última para el 28 de febrero siguiente; de manera que, lo pagado hasta el momento de la presentación de la demanda, no cubre en su integridad la liquidación de salarios y prestaciones sociales debidos a cada uno al finiquito de las relaciones laborales, *«debiéndose imputar lo recibido al pago de la bonificación económica pactada (...) de acuerdo a lo expresamente convenido en la cláusula tercera del acuerdo suscrito entre las partes»* (págs. 3-6 arch. 1 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Mediante auto del 27 de febrero de 2020 se admitió la demanda y se ordenó la notificación y traslado a la demandada (págs. 72, 73 arch. 1. C01), quien a pesar de haber sido notificada personalmente al tenor de lo dispuesto por el entonces vigente Decreto 806 de 2020 en la dirección de correo electrónico dispuesta para tal fin en el certificado de existencia y representación legal (págs. 31-43 arch. 1, subcarp. 4, arch. 10.7 C01), no contestó la demanda como quedó registrado en el proveído del 11 de octubre de 2021 (arch. 6 C01), solo contestó el requerimiento efectuado por la *a quo* en audiencia celebrada el 20 de abril de 2022, y para tal efecto constituyó apoderado para ser representada judicialmente (subcarp. 9 y 10 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 1º Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 10 de mayo de 2022, profirió sentencia en la que declaró probada la excepción de cosa juzgada en forma oficiosa, y en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes y se abstuvo de imponer costas a las partes, tras considerar que aun cuando el representante legal de la demandada fue declarado confeso ante la inasistencia a las audiencias, no se pueden desconocer los documentos mediante los cuales los demandantes terminaron por mutuo acuerdo sus contratos de trabajo, de los que se desprende que el extremo final de las relaciones se dio el 30 de noviembre de 2018 y no como lo indicaron los testigos, sin que el incumplimiento que haya existido por parte de la demandada torne ineficaz la terminación de los vínculos; por tanto, la transacción hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo, sin que dentro del expediente se hubiera demostrado algún vicio en el consentimiento en la suscripción de los documentos, que no desconocieron derechos ciertos e indiscutibles (archs. 13, 16 C01).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La **parte demandante** argumentó que la demandada se comprometió a actuar de buena fe y no lo hizo dado que para la fecha en que debió pagar las acreencias correspondientes, lo que hizo fue pagarle a otras personas, proveedores y terceros, desconociendo de esta manera la obligación adquirida

para saldar los salarios y demás obligaciones laborales; adicional a ello, la demandada ha actuado con desdén porque no contestó la demanda ni compareció al proceso y se debe tener en cuenta que con uno de los testigos sí se acreditó que todos trabajaron hasta el 7 de diciembre de 2018; adujo que no desconoce que los contratos de trabajo terminaron por mutuo acuerdo, pero al no haber sido pagadas las obligaciones en su totalidad, causadas como derechos ciertos e indiscutibles por la ejecución de tales contratos, el contrato de transacción no puede tener efecto jurídico alguno, de lo contrario, se omitiría la realidad, dado que no se puede desechar la aceptación «*expresa*» que se dio por parte de la demandada frente a que los hechos sí ocurrieron como fueron relatados, precisamente por no haber comparecido al proceso.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 12 de enero de 2023 se admitió el recurso de apelación de la parte demandante y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, en proveído del 3 de mayo de 2023, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (archs. 2, 3 C02), quienes guardaron silencio.

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se acreditó que los acuerdos transaccionales celebrados entre las partes se encuentran afectados de nulidad y carecen de validez, y en caso afirmativo, si procede la modificación en el extremo final de los vínculos laborales que ataron a los demandantes con la demandada.

Validez de las transacciones.- La transacción es un acto jurídico para cuya existencia y validez deben confluir la capacidad de quienes la celebran, el consentimiento exento de vicios, objeto y causa lícita. La nulidad absoluta conforme lo indica el art. 1741 del CC se produce cuando existe: **i)** objeto ilícito; **ii)** causa ilícita; **iii)** falta de solemnidades o requisitos esenciales para la validez del acto o contrato, de acuerdo con su naturaleza, e **iv)** incapacidad absoluta.

En torno a la validez del acuerdo de transacción suscrito entre las partes, en voces de los arts. 1508 a 1516 del CC y la jurisprudencia ordinaria laboral, quien pretenda obtener la nulidad respecto de esta clase de acuerdos, por vicios en el consentimiento, está en la obligación de demostrarlos en el respectivo proceso, en razón a que ni el error, ni la fuerza, ni el dolo, como vicios capaces de afectar las declaraciones de voluntad en un contrato, pueden ser presumidos (CSJ SL4066-2021, CSJ SL13202-2015).

El lit. b) del art. 61 del CST, autoriza la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, que puede llevarse a cabo por medio de una transacción, dado que es un acto jurídico con el que las partes finalizan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual, lo que en materia laboral se encuentra avalado por el art. 15 *ibídem*, máxime cuando en el acuerdo firmado entre las partes, que adquirió la connotación de una “transacción”, no se puso en tela de juicio algún derecho cierto e indiscutible del trabajador, al tenor del art. 65 de la Ley 446 de 1998.

Ello, por cuanto en el presente caso, el 30 de noviembre de 2018 entre los demandantes y la representante legal suplente de la demandada, se suscribieron las actas de terminación de los contratos laborales por mutuo consentimiento, y en ellas las partes convinieron darles el valor de transacción, con efectos de cosa juzgada, al tenor de lo dispuesto en el Código Civil y en el art. 15 del CST; también pactaron expresamente que *«1. las partes en pleno uso de sus facultades, de manera libre, espontánea y consensuada han decidido terminar el contrato de trabajo que los unió (...) con fundamento en la norma del literal b del artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo. 2. La decisión de terminar de común acuerdo el contrato de trabajo es irrevocable y produce sus efectos a partir de la finalización de la jornada laboral del día 30 de noviembre de 2018. Las partes reconocen que el acuerdo ratificado mediante esta acta es autónomo, por lo tanto, la terminación del contrato no está supeditada a la ocurrencia del acto conciliatorio posterior»*; además, la demandada ofreció a los trabajadores una suma, diferente para cada uno de ellos, a título de bonificación económica, más la liquidación de las acreencias laborales, montos que serían pagados en 3 cuotas, siendo la primera el 31 de diciembre de 2018, la segunda para el 31 de enero de 2019 y la última para el 28 de febrero siguiente.

Adicional a lo anterior, en tales documentos se dejó plasmado que los trabajadores fueron suficientemente informados sobre el alcance y los efectos del acuerdo y que por tanto, cualquier decisión o elección de su parte se dio de manera libre y autónoma; los demandantes señalaron que declararían a paz y salvo a la demandada por concepto de salarios, prestaciones sociales, trabajo suplementario y demás derechos de índole laboral, una vez se termine el pago de la última cuota; y declararon *«zanjada cualquier diferencia relativa al pago de indemnizaciones, la naturaleza salarial o no de los pagos efectuados durante la vigencia de la relación laboral, o las causas que dan lugar a la terminación del contrato»* (págs. 45-62 arch. 1 C01).

De otro lado, se aportaron sendas certificaciones laborales suscritas por la Directora Nacional Administrativa de la demandada, de las que se desprende además de la fecha de iniciación de cada contrato de trabajo a término indefinido, el cargo y la asignación salarial mensual, y que para todos los trabajadores aquí demandantes, la terminación de los vínculos se dio el 30 de noviembre de 2018 (págs. 63-71 arch. 1 C01).

Para refutar el contenido de tales documentos, la parte demandante solicitó como testigo, a Ángela María Sepúlveda Cardona, quien manifestó que trabajó en la Clínica Esimed de la Avenida Carrera 80 desde el año 2000, mientras que los demandantes trabajaban como bacteriólogos y auxiliares en el laboratorio demandado que quedaba cerca de su oficina; señaló que su propio contrato fue suscrito con Esimed, sin embargo, a pesar de que dijo que trabajó junto con los demandantes hasta el 7 de diciembre de 2018, no brindó información en absoluto en cuanto a los motivos por los cuales le consta tal situación, o cómo se dieron las circunstancias, en modo, tiempo y lugar para concluir que en efecto, los demandantes prestaron servicios en el laboratorio hasta esa data.

Adicional a ello, dicha testigo informó que no le consta la fecha a partir de la cual ingresó a trabajar cada uno de los demandantes, dijo que al parecer fue desde el año 2015 y aun cuando manifestó tener conocimiento de que la demandada sí cumplió con las obligaciones laborales de afiliación a seguridad social, pago de prestaciones sociales, vacaciones y consignación a las cesantías, tampoco dio la razón por la que le consta tal aspecto. Y, como por si fuera poco, incurrió en contradicción al relatar que ella solo trabajó para Esimed 4 años cuando inicialmente dijo que había laborado entre los años 2000 y 2018 y que le

consta que tanto a ella como los demandantes, les dejaron de pagar sueldos de 2 meses antes de que los despidieran en diciembre a todos, incluso a ella, empero más adelante indicó, que tiene conocimiento de dicha situación, porque los actores se lo contaron en las conversaciones que tenían en la sala contigua a las oficinas donde ella prestó servicios y al laboratorio demandado.

De manera que esta declaración no puede ser tenida en cuenta, como quiera que Ángela Sepúlveda resultó ser una testigo de oídas a quien no le consta en forma directa cómo se desarrolló el vínculo laboral que existió entre las partes, conforme el art. 221 del CGP.

Similar análisis se obtiene de la declaración de Hernán de Jesús Mejía Cañas, solicitada por la parte demandante, pues en sus relatos indicó que conoce a los demandantes desde el año 2012 a 2015 porque empezaron a trabajar de manera paulatina en SaludCoop EPS, de donde los despidieron y luego crearon una cooperativa en donde ingresaron a trabajar para el Laboratorio Bioimagen y posteriormente volvieron a terminarles los contratos, siendo despedidos sin el pago de su salario ni de su liquidación luego de haber trabajado mucho tiempo; empero, al finalizar su testimonio, manifestó que todo lo que le consta es porque tiene una cafetería al frente de la Clínica SaludCoop de la Carrera 80 y los demandantes salían a tomar café allí cuando llegaban a trabajar o cuando salían de la jornada laboral, razón por la que tuvieron una comunicación fluida con una bonita amistad y que es realmente por esta razón, que *se dio cuenta* de que no les habían pagado la seguridad social ni el salario a los demandantes, quienes hicieron manifestaciones y trabajaron hasta diciembre de 2017 [sic], dado que con posterioridad a ese mes no los volvió a ver y cerraron el sitio en donde trabajan.

Con base en lo anterior, se tiene que la parte demandante no corrió con la carga probatoria requerida por los arts. 164 y 167 del CGP, para acreditar por un lado, que su consentimiento fue viciado para poder restarle validez a las transacciones que se suscribieron entre los trabajadores y la demandada, ni para demostrar, de otro lado, que el extremo temporal final de los contratos de trabajo se ubicó en el 7 de diciembre de 2018 como lo manifestaron en la demanda, pues no bastaba con esa afirmación, sino que debieron demostrar en juicio, que efectivamente prestaron sus servicios hasta esa fecha, qué clase de labores diarias desarrollaron y por las cuales, presuntamente se les deben salarios y demás acreencias laborales por 7 días corridos entre el 1º y el 7 de diciembre de

2018, porque las pruebas que se aportaron no contienen los presupuestos mínimos de razonabilidad como para poder tenerlas como idóneas de una relación laboral continua en los extremos señalados.

Por tanto, encuentra la Sala que a pesar de que la demanda se tuvo por no contestada y que en la audiencia de que trata el art. 77 del CPTSS se declaró confesa a la demandada de los hechos 1 a 4 del libelo genitor, debido a su inasistencia a esa diligencia (subcarp. 9 C01), no existe ninguna prueba que permita tener por demostrada la ineficacia de las transacciones, pues ninguno de estos hechos hace referencia a algún vicio en el consentimiento de los demandantes con los cuales se pudiera observar una realidad distinta a la que se plantea en los documentos aportados al expediente, ni se verificó confesión al respecto en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la encartada, así como tampoco de las testimoniales practicadas, comoquiera que a ninguna de las deponentes les consta de manera personal y directa las situaciones de tiempo, modo y lugar en las que se firmaron los acuerdos.

Ello por cuanto el liquidador de la demandada, cuando absolvió interrogatorio de parte, manifestó que recibió la liquidación de la compañía en enero de 2020 y por tanto tiene conocimiento de que los demandantes tuvieron un contrato de trabajo con el laboratorio y terminaron el mismo de manera mutua, con el reconocimiento de bonificaciones económicas; informó que cumplió su deber legal como liquidador, respecto de las acreencias ciertas e indiscutibles de los aquí demandantes para reconocerlas, graduarlas y calificarlas como créditos tipo A de acuerdo con la prelación legal de créditos de las IPS y de las EPS; agregó que se efectuaron algunos pagos conforme lo que existía contablemente en la empresa, no todos, debido a las falencias y desequilibrio de los estados financieros que se presentan en las empresas en estado de liquidación como Bioimagen, dado que casi todas las sociedades que le deben a esta compañía, se encuentran también en estado de liquidación: Cafesalud, Cruz Blanca, Medimás, SaludCoop y demás entidades anexas a quienes se les han efectuado los respectivos cobros, sin tener conocimiento de que tales empresas cumplan con los pagos debido a la crisis financiera en la que entró el sector salud.

Las situaciones relatadas por el representante legal y liquidador de la compañía demandada, se pueden confirmar con el acta de inventario de activos y pasivos, graduación y calificación de créditos que obra en el archivo n° 10.4 del C01, de la que se desprende que a partir del 30 de enero de 2020 la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación debido a la insuperable crisis financiera que atravesó, por lo que al tenor de lo dispuesto en el art. 222 del CoCo, la demandada no puede iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto y conservaría su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación, teniendo en cuenta la prelación legal de créditos establecida en el art. 242 *ídem* en concordancia con los arts. 2495 a 2509 del CC y 12 de la Ley 1797 de 2016, que establece la prelación de créditos en los procesos de liquidación de las IPS y de las EPS, debido a la naturaleza del laboratorio demandado.

Así las cosas, no existe duda del incumplimiento por parte de la demandada de los acuerdos transaccionales suscritos con los trabajadores aquí demandantes, pero ello se debió a la crisis financiera aquí relatada que conllevó a la liquidación de la compañía; en todo caso, esta situación no se traduce de ninguna manera en la ineficacia en la suscripción de los documentos, como parecen entenderlo en forma equivocada los trabajadores.

Además, de los documentos que contienen los contratos de transacción no se extrae que los promotores del proceso estuvieran en desacuerdo con su contenido, tampoco se evidencian presiones indebidas, coacciones o constreñimientos en los términos expuestos en la demanda y menos aún con base en lo dispuesto en los arts. 1519 y 1524 del CC, respectivamente, por lo que bien puede entenderse, que se trató de una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, máxime cuando en los mismos se indicó que concurrió la voluntad de las partes para ese propósito y con el escrito de demanda se logra verificar que los demandantes entendían el objeto de su celebración y además tuvieron la oportunidad de leer lo allí plasmado, sin que se esté ante la violación de derechos ciertos e indiscutibles; de manera que, ante la falta de comprobación de algún acto que afecte su validez, estos acuerdos no pueden nulitarse por la única razón del incumplimiento en cabeza de la empleadora, más aún cuando como en este caso, resulta manifiesta la voluntad expresada de manera libre por los suscribientes para llevarlos a cabo.

Como se pudo observar, el objeto de la transacción fue la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento y la causa fue zanjar las posibles diferencias que se pudieran presentar en su culminación, sin que interese la motivación de la terminación, por cuanto la única exigencia de esa potestad de las partes, es la relativa a que su consentimiento se encuentre exento de los vicios del consentimiento de error, fuerza o dolo, tal y como en reiteradas ocasiones lo ha sostenido el Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Laboral (CSJ SL 19 abr. 2005 rad. 23292, rememorada en la CSJ SL8987-2014).

Aunado a lo anterior, la iniciativa de poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo, puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, sin importar la causa que la motive, por cuanto la única exigencia de esa potestad de las partes, es la relativa a que su consentimiento no esté viciado por error, fuerza o dolo (CSJ SL2503-2017); sin que, la oferta realizada por el empleador, como en este caso, a título de bonificación, se pueda calificar en sí misma como una fuerza, coacción o violencia ejercida sobre los trabajadores, 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 (CSJ SL 4 jun. 2008 rad. 33086).

En esa medida, tenían los gestores capacidad al tenor de lo dispuesto en el artículo 2470 del CC, para la celebración de los respectivos actos jurídicos, cuyo objeto y causa lucen lícitas, en tanto se itera, no se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles, sin que en el plenario se acreditara que los actores no estaban en uso de sus plenas facultades mentales y con base en la autonomía de su voluntad suscribieron los documentos de manera libre y espontánea, pues con la imposición de sus firmas consta de manera inequívoca la expresión de voluntad de asentimiento de los ex trabajadores frente a los términos en que se dejó plasmada la forma de terminación de los vínculos, en los escritos referidos.

Refuerza lo anterior, lo dicho de antaño por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL 3 oct. 1995 rad. 7712 reiterada en la CSJ SL10507-2014, al señalar que si se parte del supuesto de que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, y de que *«el trabajador como sujeto de derecho tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata»*. Es que la dignidad que, como ser humano tiene el trabajador, obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tiene la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su empleador, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de acuerdo diferentes, ya sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato, como aquí ocurrió.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que no se manifestó inconformidad en la demanda con relación a los montos liquidados en los acuerdos transaccionales; así las cosas, al no haber corrido la parte actora con la carga probatoria establecida en el art. 167 del CGP, para demostrar que los trabajadores fueron objeto de indebida presión o amenaza que arrojó como resultado su retiro de Laboratorios Bioimagen, no era posible declarar la nulidad pretendida y mucho menos modificar el extremo temporal final de los vínculos que los ató con la demandada; en consecuencia, se **confirma** la sentencia apelada, porque las transacciones suscritas producen efectos de cosa juzgada, y prestan mérito ejecutivo, con lo cual se podrá eventualmente acudir a través de otro proceso, para reclamar el cumplimiento de lo acordado.

Sin costas en la alzada ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de mayo de 2022 por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en la alzada ante su no causación.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendándose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ErCIeSLu1dlBi19tHtvDOtkBeK-vpNiho8pwmyFZ-bFEjA?e=qXTojW](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ErCIeSLu1dlBi19tHtvDOtkBeK-vpNiho8pwmyFZ-bFEjA?e=qXTojW)

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada
Sala 017 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2f939ec755cda97fdb6c15055166aedef83b146476627aed1379eed0497a1aeb6**

Documento generado en 21/11/2023 02:45:33 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>