

TEMA: TRANSACCIÓN – Es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. / **VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO** - Para que se presente vicios en el consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que, la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento. /

HECHOS: La demandante pretende que se declare que, entre ella y la sociedad demandada, existió un contrato individual de trabajo a término indefinido, en el cual se presentó despido sin justa causa, así mismo, que se condene a la accionada, a pagar la indemnización por despido injusto y las costas procesales. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda, declarando próspera la excepción de COSA JUZGADA propuesta por la accionada. Deberá la Sala establecer si, la decisión del aquo, de declarar que el acuerdo transaccional a través del cual se terminó por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, hizo tránsito a cosa juzgada, y en caso contrario, se analizará si la demandante probó vicio en el consentimiento que dé lugar a la nulidad de la transacción, y que conlleve a la indemnización por despido injusto.

TESIS: Es del caso señalar que, conforme al artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”; por su parte, en el artículo 2469 del Código Civil, se establece la transacción como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. (...) el contrato de trabajo es un asunto que por disposición del artículo 61 del CST puede ser terminado de mutuo acuerdo, por ello, la transacción es válida, si no se presentan vicios en el consentimiento. (...) en las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015 y SL572-2018, entre otras; y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, la Corte indicó: “para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»; además que se encuentre «suficientemente» acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC, (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018).” (...) Con la prueba allegada al expediente digital de primera instancia, queda demostrado que el 20 de abril de 2017, fue firmado un “ACUERDO TRANSACCIONAL POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO”, entre la demandante y la sociedad demandada PRODUCTOS FAMILIA S.A. Con dicho acuerdo, las partes convinieron finalizar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de manera libre y voluntaria, luego de haber sostenido conversaciones al respecto. De igual forma, transigieron el reconocimiento de derechos laborales inciertos, discutibles y aleatorios de la trabajadora, previniendo que después de la firma del mismo, no se podía obtener ningún tipo de sanción, reintegro o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato de trabajo y acordaron que como consecuencia de la terminación del contrato y con el fin de precaver un eventual conflicto o litigio, el pago de una compensación económica, total, única y definitiva por valor de \$66’419.327, transacción a la que le reconocieron validez y eficacia jurídica propia. (...) Así las cosas, a pesar de las afirmaciones que se hacen en los hechos de la demanda, la Sala no halla en la prueba obrante en el plenario, la acreditación de fuerza alguna en la suscripción de la transacción, que constituye el uso de fuerza, pues bien pudo la accionante no aceptar la transacción, sin que ello le representara ningún perjuicio, pues lo peor que podría suceder era que el empleador la despidiera unilateralmente con el pago de la indemnización legal, mientras en que este caso, a la actora se le

estaba ofreciendo con la transacción, una suma superior a la que le hubiera correspondido legalmente como indemnización por despido sin justa causa, por lo cual no había en este caso una amenaza de infringir un perjuicio ilegal o al menos injusto y por tal razón la fuerza alegada, no estuvo presente en el consentimiento para suscribir la transacción. (...) Y es que, a pesar de la claridad del acuerdo firmado, y para tratar de demostrar el vicio que aduce la parte actora para la suscripción del contrato de transacción, dijo ésta en el interrogatorio de parte que no entendió, ni leyó el documento que estaba firmando porque estaba en shock y porque, además, le dijeron que la única opción que tenía era firmar, pues si no lo hacía saldría sin ningún dinero. (...) Ahora, si en gracia de discusión se concluyera que se demostró el vicio en el consentimiento, y que a la actora le asistiera derecho al pago de la indemnización pretendida, la suma pagada en el acuerdo transaccional, es superior a la que le hubiera correspondido legalmente en los términos del Art. 65 del CST, toda vez que atendiendo el último salario devengado en abril de 2017, de \$4'695.900 que se afirma en la demanda, y acorde a la antigüedad de la atora en el trabajo de 13 años, le correspondería como indemnización por despido injusto, la suma de \$42'263.100 (...) Conforme a los argumentos fácticos, probatorios y de derecho expuestos en precedencia, la sentencia absolutoria debe ser confirmada, sin embargo, no por la prosperidad de la excepción de cosa juzgada, sino por la de falta de prueba de los presupuestos de vicio en el consentimiento en la suscripción del contrato de transacción, toda vez que interpretada la demanda la pretensión primera era declarar la referida nulidad, y solo si ello hubiera prosperado se podía estudiar el asunto referido a la indemnización por despido injusto, que sería la pretensión sobre la que se podría estudiar la cosa juzgada.

MP. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 29/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintinueve (29) de agosto de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por la señora **JACKELINE CELY CIENDUA** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-001-2020-00185-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, la demandante pretende que se declare que entre ella y la sociedad demandada, existió un contrato individual de trabajo a término indefinido, entre el 12 de abril de 2004 al 30 de abril de 2017, fecha esta última en la cual se presentó despido sin justa causa y de manera temeraria engañando a la trabajadora, haciéndole creer que dicho despido era una terminación de mutuo acuerdo. Como consecuencia de lo anterior, pretende que se condene a la accionada, a pagar la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST y las costas procesales.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata la actora que se vinculó laboralmente con la compañía PRODUCTOS FAMILIA S.A. el 12 de abril de 2004, siendo su último cargo desempeñado el de Analista de Compras de Servicios Generales, devengando para el mes de abril de 2017, la suma de \$4'695.900 pesos.

Refiere que el 20 de abril de 2017, fue citada a las 8:30 a.m. por la demandada, para informarle que se encontraba en proceso de reestructuración, y que por ello, habían tomado la decisión de prescindir de sus servicios.

Narra la actora, que su empleador de manera unilateral, dio por terminado el contrato de trabajo y la ilusionó con un supuesto acuerdo de terminación por mutuo consentimiento.

Relata que ante tal propuesta, solicitó un tiempo para revisar el acuerdo planteado con su abogado y contador de confianza, pero la accionada le manifestó que dicho acuerdo no podía salir de la compañía y que debía estar firmado ese mismo día antes de las 12 del día, situación de apremio que aprovechó la demandada, pues le hizo firmar de manera engañosa, ofreciéndole una terminación laboral de mutuo acuerdo y unas compensaciones que, a la luz del derecho laboral, no son más que cortinas de humo para poder defraudarla, disfrazando un despido sin justa causa y aprovechándose de su posición fuerte en la relación contractual.

Afirma, que luego del despido, su vida laboral ha sido un caos, pues por su edad, no es aceptada laboralmente en ninguna parte, ya que le entregó gran parte de su vida laboral a la demandada.

Finalmente, aduce que la liquidación que le presentó la sociedad accionada, tenía valores adicionados a título de bonificación, que inflaron considerablemente la liquidación, en comparación con la que se le mostró en la mesa.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 21 de marzo de 2023, la *a quo* despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda, declarando próspera la excepción de COSA JUZGADA propuesta por la accionada y condenando en costas a la demandante en suma de \$1'160.000 pesos.

Para fundamentar su decisión, adujo la juez, que revisado el contrato por medio del cual se da por finalizado el vínculo laboral, dice que el mismo se termina por mutuo acuerdo, de manera que si lo que pretendía la actora era aducir un vicio en la firma del mismo, por la premura que implicó la firma, dicha situación no vicia el consentimiento, porque hecho el ofrecimiento, el trabajador puede aceptarlo o rechazarlo en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.

Aunado a lo anterior, refiere que el acuerdo transaccional, se originó en el consentimiento de los celebrantes de manera libre de vicios, porque el engaño que aduce la demandante, carece de sustento fáctico y legal, y la fuerza a la que se refirió en el interrogatorio de parte, tampoco quedó probada, porque el hecho que cuente con un periodo corto de tiempo para tomar una decisión, no vicia el acuerdo, máxime cuando la actora confesó que tenía conocimiento del proceso de reorganización que se surtía en la empresa, por lo que ante dicha situación, la ley faculta a las empresas para que se lleven a cabo este tipo de acuerdos.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

El apoderado judicial de la demandante apela la decisión de primera instancia solicitando sea revocada, argumentando que en este caso no se configura la excepción de cosa juzgada, pues la *a quo* fundamentó su decisión basada únicamente en la valoración del contrato de transacción, y no en la prueba testimonial y de interrogatorio de parte.

Señala que, si bien en el Código Laboral existe el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, ello con el fin de determinar si existe o no un contrato, también lo es que dicho principio puede analizarse de forma inversa, es decir, analizando si el contrato de terminación, se ajusta o no a la ley al momento de darse por terminado.

Señala que, si bien no se solicitó la nulidad en las pretensiones, ella puede desprenderse de la parte motiva de la demanda y para ello, se debe acudir a los principios *ultra* y *extra petita*, que son precisamente los que la ley y la jurisprudencia le permiten al juez conceder en un momento dado lo que no se ha pedido, pero que se quiere como una consecuencia de una solicitud o demostración.

Por lo anterior, solicita que se tengan en cuenta la totalidad de las pruebas para resolver el asunto y conforme a ello, se revoque la sentencia y se conceda el derecho a reclamar la citada indemnización.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, el apoderado judicial de la parte demandada presentó alegatos anotando resumidamente que el contrato de trabajo de la señora JACKELINE CELY CIENDUA **terminó el día 20 de abril de 2017 por**

mutuo consentimiento entre las partes, de conformidad con lo establecido en el literal b), del numeral 1º, del artículo 61 del CST, norma subrogada por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, hecho que está probado documentalmente, lo que permite concluir que la finalización del vínculo laboral de la demandante de ninguna forma constituye un despido sin justa causa, siendo totalmente **improcedente** la pretensión del pago de una indemnización por despido sin justa causa.

Adicionalmente, es importante señalar que la demandante actuando de forma libre y voluntaria, con pleno conocimiento de causa, el día 20 de abril de 2017 suscribió con mi representada PRODUCTOS FAMILIA S.A. un acuerdo transaccional, mediante el cual se decidió entre las partes transigir de forma definitiva, cualquier tipo de reclamación o litigio que se pudiera derivar del contrato de trabajo que vinculó a las partes, entre otros temas, “(...) **transigir cualquier eventual reclamación o diferencia sobre las causas o motivos que dieron origen a la terminación del vínculo laboral y eventuales reclamaciones relacionadas con indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro (...)**”.

Así las cosas, además de estar suficientemente probado que la terminación del contrato de trabajo de la demandante se estructuró el día 20 de abril de 2017 por mutuo consentimiento, en los términos literal b), del numeral 1º, del artículo 61 del CST, norma subrogada por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, **se debe tener en cuenta que existe una transacción que hizo tránsito a cosa juzgada** y que dirimió cualquier tipo de controversia sobre la terminación del contrato de trabajo de la demandante, como la que se presenta en el presente litigio.

A) Validez y eficacia jurídica del acuerdo transaccional suscrito por PRODUCTOS FAMILIA S.A. con la demandante JACKELINE CELY CIENDUA el día 20 de abril de 2017.

El artículo 2469 del Código Civil define la transacción como “(...) *un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual (...)*” (Subrayado fuera de texto).

Adicionalmente, el artículo 2483 del Código Civil señala lo siguiente: “(...) **Efectos de la transacción. La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia (...)**” (Subrayado fuera de texto).

La figura de la transacción resulta aplicable al derecho laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del CST, norma que le otorga plena validez a la

transacción en los siguientes términos “(...) *Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles (...)*”.

El día 20 de abril de 2017, la demandante actuando de forma libre y voluntaria, con pleno conocimiento de causa, procedió a suscribir un acuerdo transaccional, en el que se pactó la **terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, en los términos del literal b), del numeral 1º, del artículo 61 del CST, norma subrogada por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990.**

Como consecuencia de la firma de la transacción, la demandante JACKELINE CELY CIENDUA recibió por concepto de suma transaccional el pago de **SESENTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$66.419.327)**, monto efectivamente pagado la señora JACKELINE CELY CIENDUA, sin que la demandante hubiere objetado o rechazado el precitado pago, tal como quedó probado en primera instancia.

En este sentido, se debe resaltar que PRODUCTOS FAMILIA S.A. explicó de forma detallada el contenido, el alcance y las consecuencias de la suscripción del acuerdo transaccional a la demandante JACKELINE CELY CIENDUA, quien después de leer, analizar y consultar el acuerdo transaccional, de forma libre y voluntaria firmó la transacción el día 20 de abril de 2017.

Lo señalado anteriormente quedó plasmado en diferentes apartados del acuerdo transaccional firmado por la señora JACKELINE CELY CIENDUA, sin ninguna clase de objeción. Es así como en la transacción firmada el día 20 de abril de 2017, las partes dejaron constancia de lo siguiente:

*“(...) y, Jackeline Cely Ciendua, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 51750510, quien obra en su propio nombre en calidad de TRABAJADOR(A), por medio de la presente acta, **en pleno uso de sus facultades y de manera libre y voluntaria acuerdan y declaran (...)**” (Subrayado fuera de texto).*

*“(...) **Las partes sostuvieron conversaciones en las que acordaron finalizar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento y transigir de forma definitiva cualquier tipo de reclamaciones o litigios que se deriven del contrato de trabajo (...)**” (Subrayado fuera de texto).*

“(...) EL TRABAJADOR(A) reitera que está de acuerdo en todos los puntos del presente acuerdo transaccional, que el mismo es el producto de su libre voluntad y del ejercicio de su autonomía contractual, que no tiene ninguna reclamación pendiente por formular, que el contrato de trabajo termina por mutuo acuerdo (...)”.

*“(...) Se deja constancia que se le interrogó al TRABAJADOR(A) sobre el contenido del presente documento, **quien manifestó estar de acuerdo con la totalidad del mismo y haberlo entendido, que se encuentra conforme con lo pactado y que***

lo hace libre de todo apremio, en ejercicio de su voluntad, bajo ninguna presión y con el lleno de sus facultades (...) (Subrayado fuera de texto).

Así las cosas, resulta claro que la demandante tenía pleno conocimiento del contenido del acuerdo transaccional, documento que la señora JACKELINE CELY CIENDUA suscribió de forma libre y voluntaria teniendo pleno conocimiento de sus efectos, lo que se corrobora si se toma en consideración que la demandante no realizó ninguna clase de objeción o señalamiento al acuerdo transaccional, documento que se allega como prueba.

Por otra parte, es importante señalar que los siguientes hechos probados demuestran de forma concluyente que la demandante tenía pleno conocimiento del contenido, alcance y efectos del acuerdo transaccional que suscribió con mi representada el día 20 de abril de 2017:

a. La demandante recibió efectivamente el pago de la suma transaccional acordada que ascendió a **SESENTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$66.419.327)**, suscribiendo sin ninguna clase de objeción la liquidación final de acreencias laborales, lo que demuestra el total conocimiento que tenía la demandante tanto del acuerdo, como del beneficio que le reportó haber suscrito la transacción.

b. La demandante JACKELINE CELY CIENDUA recibió el pago de la suma transaccional y firmó la liquidación final de acreencias laborales, documento que se allega como prueba documental y que claramente establece **“Motivo del retiro: Mutuo acuerdo”**.

Contrario a lo afirmado por la parte demandante las pruebas que se presentan son concluyentes y contundentes en el sentido de corroborar que la demandante suscribió el acuerdo transaccional en el que se pactó la terminación de su contrato de trabajo por mutuo consentimiento, de forma completamente libre y voluntaria, con pleno conocimiento del contenido, alcance y efectos de la transacción.

Lo señalado anteriormente permite evidenciar que se cumplen todos los criterios de legalidad del acuerdo transaccional y que han sido ratificados por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como lo antes se expresó, tal como se corrobora si se toma en consideración lo siguiente:

1. **Que el acuerdo transaccional se suscriba para precaver un litigio futuro:** Del contenido del acuerdo transaccional suscrito por el demandante con mi representada PRODUCTOS FAMILIA S.A. el día 20 de abril de 2017, se identifica con claridad que la intención es **transigir** cualquier tipo de controversia o litigio futuro que pudiera derivarse del contrato de trabajo que se ejecutó entre las partes, transacción que expresamente versa sobre los litigios derivados de la terminación del contrato de trabajo que pretendan el pago de indemnizaciones, **encuadrándose la transacción de forma perfecta en las pretensiones formuladas por la parte demandante en el presente proceso judicial.**

2. Que no se trate de derechos ciertos e indiscutibles: Es claro que la transacción firmada el día 20 de abril de 2017 entre el demandante y PRODUCTOS FAMILIA S.A. **no se refiere a derechos ciertos e indiscutibles**, lo que está probado en el aparte TERCERO del acuerdo transaccional al que me he referido, donde la señora JACKELINE CELY CIENDUA declara que mi representada ha pagado todas sus acreencias laborales legales, por lo que los derechos ciertos e indiscutibles le fueron pagados por mi representada.

Ahora bien, tal como lo ha reconocido la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, las controversias sobre el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo, como las que se plantean en el presente proceso, **son legalmente transigibles**, puesto que es un **derecho incierto y discutible**.

3. Que no existan vicios en el consentimiento: En la suscripción del acuerdo transaccional llevada a cabo el día 20 de abril de 2017 **no existió error, fuerza, ni dolo**. Por el contrario, como lo hemos demostrado, la demandante actuó con pleno conocimiento del contenido, alcance y efectos de la transacción que suscribió con mi representada PRODUCTOS FAMILIA S.A.

4. Que haya concesiones mutas: Como consecuencia de la suscripción del acuerdo transaccional, PRODUCTOS FAMILIA S.A. le pagó la demandante la suma transaccional de **SESENTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$66.419.327)**, monto efectivamente pagado a la señora JACKELINE CELY CIENDUA, sin que hubiere objetado o rechazado el precitado pago.

Así las cosas, está probada la legalidad, validez y eficacia del acuerdo transaccional firmado por PRODUCTOS FAMILIA S.A. con la demandante el día 20 de abril de 2017, transacción que como lo hemos explicado tiene efectos de cosa juzgada, lo que evidencia la improcedencia de las pretensiones planteadas por la parte demandante.

En este punto, es importante resaltar que la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia de forma pacífica ha desarrollado un precedente jurisprudencial que confirma la validez y eficacia de los acuerdos transaccionales, como el suscrito por mi representada con el demandante el día 20 de abril de 2017 y que procedo a plantearla en los siguientes términos:

A) Sentencia hito fundadora.

En sentencia proferida el por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el día 04 de abril de 2006, radicado 26071, MP. ISAURA VARGAS, se señaló lo siguiente:

(...) 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 (...).

B) Sentencias estructuradoras y de consolidación.

En sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el día 04 de junio de 2008, radicación No. 33086, MP. LUIS JAVIER OSORIO, se dijo:

“(...) En otro orden de consideraciones, también tiene asentado la Corte Suprema de Justicia que la consecuencia de que una “conciliación laboral” no esté suscrita o aprobada por el respectivo funcionario competente, que la autorice como garantía de protección de los derechos ciertos e indiscutibles, consiste en que dicho acuerdo adquiere la connotación de una “transacción” que no requiere para su validez como lo pretenden hacer ver los recurrentes, del aval de la autoridad competente, 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 (...).”

Adicionalmente en la sentencia fechada el día 16 de octubre de 2012, con radicación 8706, MP. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia señaló:

“(...) Con todo, si por amplitud se estudiara esta puntual inconformidad, el ataque tampoco saldría avante, puesto que del examen de los demás medios probatorios denunciados emana con total nitidez que: (i) la terminación de los contratos de trabajo fue por “mutuo acuerdo”, en pacto llevado a término con la conciliación; (ii) los actores se acogieron al plan de retiro voluntario propuesto por la demandada; (iii) los demandantes fueron citados el 19 de septiembre de 2001, por la demandada a una reunión de trabajo, en las instalaciones del Hotel Morasurco; (iv) al momento de suscribir las actas de conciliación, los promotores de la litis manifestaron su consentimiento puro y simple, sin expresar, en el acto mismo de la conciliación reparo alguno.

Entonces, no se equivocó el juzgador de segundo grado, en la valoración de los medios probatorios denunciados, ya que de ellos no se vislumbra que al momento de la firma de la conciliación, el consentimiento de los demandantes adoleciera de vicio alguno, cuya presencia hubiera tenido la vocación suficiente para destruir su libertad y conciencia que la ley presupone en el agente para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas, y que necesariamente conlleve, como lo pretenden los recurrentes, a declarar la nulidad o ineficacia de la conciliación laboral; por el contrario, fluye de los mismos el consentimiento voluntario, sano, libre y espontáneo, ajeno por completo del imperio de la coacción física o moral, que según ellos, fue provocada por el dador del laborío.

Por ello, no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud o característica que brille al ojo ante una mera y simple lectura del contenido del acta, incluso, por qué no decirlo, sin necesidad de acudir a otros medios probatorios.

Aquí, rememórese 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” (sentencia del 23 de abril de 1986, Sala Laboral) y estas características, como se ha anotado, precisamente son las que afloran por su ausencia del elenco probatorio denunciado.

*Por tanto, no puede calificarse de ilícito el acto amigable mediante el cual las partes buscan precaver eventuales pleitos poniendo fin de manera total o parcial a sus diferencias producto de una relación laboral, pues **“para la jurisprudencia la conciliación es un instituto jurídico concebido como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y seguridad jurídica”**. Así lo razonó la Corte en sentencia del 11 de marzo de 1999, radicación 11.540, tomando en consideración lo sostenido por la extinguida Sección Segunda de esta Sala de Casación en sentencia del 9 de marzo de 1995 (...).*

Adicionalmente, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia con radicación 449 - 2013, fechada el día diecisiete (17) de julio de dos mil trece (2013), M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, sostuvo:

“(...) Es conveniente señalar que no es circunstancia, relevante, que determine la nulidad de las conciliaciones celebradas el que el acta que las contenga haya sido elaborada y presentada por el empleador al funcionario que impartió su aprobación, pues en ese documento aparece la expresión de aprobación del trabajador, sin reserva de ninguna clase, la que se evidencia con la firma impuesta en señal de asentimiento (...).”

Siguiendo con lo anterior, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia proferida el día 17 de julio de 2013, con radicación SL6436-2015, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, se sostuvo:

“(...) Bajo la misma línea, conviene precisar que no existe disposición legal alguna que le reste existencia o validez a un acuerdo suscrito entre trabajador y empleadora, por el hecho de que se hubiera celebrado en las instalaciones de esta última, de manera que dicha premisa tampoco resultaba relevante para atribuirle, vicio en el consentimiento del trabajador con la entidad suficiente para desquiciar el acto y predicar su invalidez.

Así, desde cualquier óptica que se aborde el estudio de las circunstancias alegadas por el censor, en torno a los aspectos escriturales del acuerdo suscrito entre las partes, ninguna conduce a la existencia de un yerro, menos aún con la entidad de mayúsculo, a partir del cual se pueda configurar el vicio pretendido para dar al traste con aquél, y por tanto, no puede atribuirse al sentenciador de segundo grado ese tipo de dislate (...).”

Reiterando lo antes señalado, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia con radicación CSJ SL2503-2017, fechada el día 15 de febrero de 2017, con ponencia de la Magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, se señaló lo siguiente:

“(...) Sobre el particular, basta traer a colación lo que en otras oportunidades ha reiterado 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» (CSJ SL, 4 abr. 2006 rad. 26071).

En ese sentido el acuerdo de voluntades, es válido y carente de cualquier vicio del consentimiento y, por tanto, no fue erróneamente apreciado, máxime que esta Sala ha sido enfática en señalar 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.

Por lo que no es dable calificar ni unas ni otras como presiones indebidas por parte de quien las propone, 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 laborales (CSJ SL, 7 jul. 2009, rad. 36.728).

Por lo demás, el sentenciador advirtió que el hecho de recibir una determinada suma de dinero no implicaba per se, que se hubiere viciado el consentimiento del empleado, ya que la oferta no significaba imperativo alguno para este, es decir, que los actores podían rehusar el ofrecimiento, conclusión que esta Corporación ha avalado en diferentes pronunciamientos y que, valga la pena señalar, el censor no rebatió (...)."

Confirmando la anterior teoría en sentencia SL 3144 – 2021, identificada con radicación número 83956 del 09 de junio de 2021, con ponencia del Magistrado Iván Mauricio Lenis, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia hace referencia no solo a la legalidad de pactar la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento cuando el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada, sino además de la importancia que se encuentre debidamente acreditada la existencia de un vicio en el consentimiento cuando se pretende su nulidad, en los siguientes términos:

*"(...) Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque **el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada**, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar. (...)"*. (Negrita y subrayado fuera de texto)

Luego, siguiendo la misma línea, mediante la sentencia SL5636-2021, del 8 de noviembre de 2021, con ponencia del Magistrado Dr. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, la Corte indicó:

En consecuencia, concluye la Sala que la conciliación no supuso el desconocimiento de ningún derecho cierto e indiscutible del trabajador, de modo que no es posible declarar su nulidad. Sobre cuándo se entiende que un derecho es cierto e indiscutible, conviene memorar la sentencia CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 32051 en la que la Corte adoctrino:

[...] el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay

ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.

(...)

Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

La demanda interpuesta por la señora JACKELINE CELY CIENDUA en contra de PRODUCTOS FAMILIA S.A. pretende que se declare que la terminación del contrato de trabajo de la demandante constituye un despido sin justa causa, y como consecuencia de lo anterior solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del C.S.T., pretensión que carece de fundamento, pues está probado que la finalización del vínculo laboral de la demandante fue consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, de conformidad con lo establecido del literal b), del numeral 1º, del artículo 61 del CST, norma subrogada por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990.

Al respecto es importante precisar que el artículo 2469 del Código Civil define la transacción como “(...) un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual (...)” (Subrayado fuera de texto).

Adicionalmente, el artículo 2483 del Código Civil señala lo siguiente: “(...) Efectos de la transacción. La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia (...)” (Subrayado fuera de texto).

La figura de la transacción resulta aplicable al derecho laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del CST, norma que le otorga plena validez a la transacción en los siguientes términos “(...) Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles (...)”.

La aplicabilidad de la transacción en los asuntos laborales ha sido igualmente reconocida por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia proferida el día diecinueve (19) de marzo de 2019, identificada con radicación 59530, con ponencia de la Magistrada Ana María Muñoz Segura, señaló lo siguiente:

“(...) No sobra aclarar por la Sala que, respecto de la transacción, esta Corporación ha sostenido que, si bien no nace como una institución puramente laboral, sí tiene efectos dentro del mundo de las relaciones del trabajo, con las consabidas restricciones que imponen los derechos ciertos e indiscutibles de las leyes sociales y el principio de irrenunciabilidad (CSJ SL10249-2017).

Sobre este particular la Sala de tiempo atrás ya tiene adoctrinado su procedencia. En providencia CSJ AL607-2017, recordó:

“En materia laboral, el alcance legal de la transacción fue fijado en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, que presupone su validez siempre que no se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

No es entonces extraña la figura de la transacción en el marco del derecho del trabajo, de forma que nada impide a las partes trabadas en una relación laboral acudir a este mecanismo para solventar sus diferencias, con los límites antes señalados (...)”

Lo señalado anteriormente confirma la legalidad y validez del acuerdo transaccional suscrito entre mi representada PRODUCTOS FAMILIA S.A. y la señora JACKELINE CELY CIENDUA el día 20 de abril de 2017, en el que se transigió de forma definitiva cualquier tipo de litigio o controversia que se pudiera generar como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, lo que permite concluir que lo pretendido por la demandante en el presente litigio **ya fue transigido por las partes, por lo que está probada la excepción de cosa juzgada.**

En relación con lo anterior, es importante señalar que las partes en la transacción firmada el día 20 de abril de 2017 acordaron lo siguiente:

*“(...) En virtud de la suma transaccional que se otorga al TRABAJADOR(A), las partes han decidido **TRANSIGIR de forma expresa y definitiva** cualquier eventual reclamación o litigio sobre cualquier tipo de acreencias laborales que pudieran derivarse del contrato de trabajo que vinculó a las partes, **especialmente transigir cualquier eventual reclamación o diferencia sobre las causas o motivos que dieron origen a la terminación del vínculo laboral y eventuales reclamaciones relacionadas con indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, y/o acciones de reintegro de índole constitucional o legal (...)**” (Subrayado fuera de texto).*

Así las cosas, lo pretendido en el presente proceso judicial ya fue transigido por las partes en el acuerdo al que se ha hecho referencia, razón por la cual, resulta

aplicable la institución de la cosa juzgada, no siendo posible que el Juez se pronuncie sobre una temática que ya fue transigida por las partes, en este caso, en la transacción firmada el día 20 de abril de 2017.

D) Pago total de acreencias laborales durante la vigencia del contrato de trabajo de la demandante y al momento de la terminación del vínculo laboral – Compensación.

Mi representada liquidó y pagó la totalidad de salarios, prestaciones y acreencias laborales legales y extralegales en general a que tenía derecho la demandante a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo y a la finalización, de acuerdo con lo pactado en la transacción firmada por el demandante con PRODUCTOS FAMILIA S.A. el día 20 de abril de 2017, transacción en la que se acordó que el contrato de trabajo terminaría por mutuo consentimiento, en los términos del literal b), del numeral 1º, del artículo 61 del CST, norma subrogada por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990.

Sin que implique el reconocimiento de ningún derecho para que se compensen los derechos con los pagos realizados por PRODUCTOS FAMILIA S.A. a la demandante y los que se reclaman, especialmente que se compensen con la suma transaccional pagada por mi representada a la demandante y que ascendió a la suma de **SESENTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$66.419.327)**.

En este punto es importante resaltar que la demandante acordó con PRODUCTOS FAMILIA S.A. en el aparte final del punto CUARTO del acuerdo transaccional suscrito el día 20 de abril de 2017 lo siguiente:

“(…) Manifiesta igualmente EL TRABAJADOR(A) que el pago de la suma transaccional (con todos sus componentes) será imputable y compensable en su totalidad a cualquier suma de dinero que judicialmente se declare a cargo de PRODUCTOS FAMILIA S.A. en cualquier controversia o eventual condena futura, no obstante reconocer el carácter de cosa juzgada de este acuerdo transaccional (…).”

Lo anterior confirma el total cumplimiento de las obligaciones a cargo de mi representada PRODUCTOS FAMILIA S.A.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si la decisión de la *a quo* de declarar que el acuerdo transaccional suscrito por las partes el 20 de abril de 2017 a través del cual se terminó por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, hizo tránsito a cosa juzgada, se encuentra ajustado a derecho, y en caso contrario, se analizará si la demandante probó vicio en el consentimiento que dé lugar a la nulidad de la referida transacción, que conlleve al derecho a la indemnización por despido injusto deprecada en la demanda.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Antes de entrar a estudiar los asuntos de las controversias, se ha de manifestar que no es punto de discusión, y quedó por fuera de la fijación del litigio, que entre las partes de este proceso se suscribió contrato de trabajo el 12 de abril de 2004, que culminó el el 30 de abril de 2017, luego de la suscripción de una transacción en la que se acordó dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo, transacción que alega la parte actora, se firmó por medio de engaños.

Es del caso señalar que, conforme al artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*; por su parte, en el artículo 2469 del Código Civil, se establece la transacción como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.

Siendo el contrato de trabajo un asunto que por disposición del artículo 61 del CST puede ser terminado de mutuo acuerdo, por ello, la transacción es válida, si no se presentan vicios en el consentimiento.

Ahora, para resolver el recurso interpuesto, es necesario tener presente que, aunque en este caso la parte actora no solicita expresamente que se declare la nulidad del acto jurídico que dio por terminado su contrato de trabajo, con fundamento en la existencia de vicios del consentimiento, lo cierto es que debe interpretarse la demanda, entendiendo que lo que alega la accionante, es un vicio en el consentimiento tal y como fue interpretado por la juez de instancia, ya que así puede desprenderse de la pretensión primera de la demanda, en la que se aduce que para que se presentara el despido sin justa causa, de manera temeraria se engañó a la trabajadora, haciéndole ver dicho despido como una terminación de mutuo acuerdo.

Así las cosas, para que pueda prosperar la pretensión de indemnización por despido injusto solicitado por la demandante, primeramente debe analizarse si el acuerdo transaccional suscrito entre ella y la sociedad demandada, carece de validez.

Frente al tema, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de los vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probar el vicio en la Litis. Sobre el particular ha precisado la Corte que: *“(...) quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos 51, 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S. (...)”*¹.

Esta posición ha sido reiterada en las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015 y SL572-2018, entre otras; y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, en la que la Corte indicó:

“...para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»; además que se encuentre «suficientemente acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC, ... (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018).”

De la mano de lo anterior, conforme al artículo 1502 del C. Civil, para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1)

¹ Corporación citada, sentencia del 29 de octubre de 2008.

que sea legalmente capaz; 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita.

En el presente caso, aduce la demandante en los hechos de la demanda, que se vio apremiada a firmar la terminación de su contrato de trabajo, sintiéndose persuadida y engañada de manera fraudulenta por parte de los representantes del empleador para la firma del referido documento, de lo que debe entenderse como se explicó anteriormente, como un vicio en el consentimiento.

De lo expuesto en la demanda por la señora JACKELINE, se colige que lo que aduce es fuerza ejercida para suscribir la transacción, que consiste en la presión que le indujeron para la firma del documento, porque le indicaron que contaba con poco tiempo para la firma del mismo.

Con la prueba allegada a folios 12 a 15 del archivo 03 de la carpeta 01 del expediente digital de primera instancia, queda demostrado que el 20 de abril de 2017, fue firmado un “ACUERDO TRANSACCIONAL POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO”, entre la demandante JACKELINE CELY CIENDUA y la sociedad demandada PRODUCTOS FAMILIA S.A.

Con dicho acuerdo, las partes convinieron finalizar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de manera libre y voluntaria, luego de haber sostenido conversaciones al respecto. De igual forma, transigieron el reconocimiento de derechos laborales inciertos, discutibles y aleatorios de la trabajadora, previniendo que después de la firma del mismo, no se podía obtener ningún tipo de sanción, reintegro o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato de trabajo y acordaron que como consecuencia de la terminación del contrato y con el fin de precaver un eventual conflicto o litigio, el pago de una compensación económica, total, única y definitiva por valor de \$66'419.327, transacción a la que le reconocieron validez y eficacia jurídica propia.

También, en la parte final del acuerdo, se dejó una anotación en los siguientes términos: *“Se deja constancia que se le interrogó al TRABAJADOR(A) sobre el contenido del presente documento, quien manifestó estar de acuerdo con la totalidad del mismo y haberlo entendido, que se encuentra conforme con lo pactado*

y que lo hace libre de todo apremio, en ejercicio de su voluntad, bajo ninguna presión y con el lleno de sus facultades.”

Así las cosas, a pesar de las afirmaciones que se hacen en los hechos de la demanda, la Sala no halla en la prueba obrante en el plenario, la acreditación de fuerza alguna en la suscripción de la transacción, que constituye el uso de fuerza, pues bien pudo la accionante no aceptar la transacción, sin que ello le representara ningún perjuicio, pues lo peor que podría suceder era que el empleador la despidiera unilateralmente con el pago de la indemnización legal, mientras en que este caso, a la actora se le estaba ofreciendo con la transacción, una suma superior a la que le hubiera correspondido legalmente como indemnización por despido sin justa causa, por lo cual no había en este caso una amenaza de infringir un perjuicio ilegal o al menos injusto y por tal razón la fuerza alegada, no estuvo presente en el consentimiento para suscribir la transacción.

Y es que a pesar de la claridad del acuerdo firmado, y para tratar de demostrar el vicio que aduce la parte actora para la suscripción del contrato de transacción, dijo ésta en el interrogatorio de parte que no entendió, ni leyó el documento que estaba firmando porque estaba en shock y porque además, le dijeron que la única opción que tenía era firmar, pues si no lo hacía saldría sin ningún dinero.

Este hecho fue corroborado por el testimonio del señor PABLO FELIPE CALLE NOREÑA, quien fue compañero del trabajo del accionante y afirmó al respecto que la compañía les hizo una “encerrona” para que firmaran el acuerdo de transacción y que eso lo hicieron con más de 300 trabajadores incluyendo al declarante, a quienes les indicaron que si no firmaban el documento en el transcurso de la mañana, de todas formas se irían de la compañía, pero sin la bonificación, y que por los mismos hechos también tiene demandada a la accionada PRODUCTOS FAMILIA S.A., por.

Tanto el testigo como la demandante en su interrogatorio, afirmaron que una vez les pusieron en conocimiento el documento, les dijeron que el mismo no podía salir de la compañía y que no podían consultar con nadie, aunque el testigo PABLO FELIPE CALLE NOREÑA, sí manifestó que a él le permitieron hacer una llamada.

Así, la demandante afirmara en su declaración no haber leído el documento de transacción, sin embargo, no demostró de ninguna manera que tal circunstancia fuera cierta, pues ella misma confesó en el interrogatorio que no hubo ningún testigo

en la reunión, ya que solo se encontraba presente ella y el señor JUAN ESTEBAN JARAMILLO, quien fue el encargado de ponerle de presente el documento transaccional.

Ahora, si bien el testigo PABLO FELIPE CALLE NOREÑA manifestó que él tuvo la oportunidad de comparar el contrato de transacción con el de la demandante y el de varios compañeros que también salieron de la empresa, encontrando que se trató de un documento estándar para todos, lo cierto es que para la Sala, tal circunstancia, es decir, tener preelaborados los acuerdos de transacción y ponérselos de presente a los trabajadores para que estos los firmaran, implique una inducción o coacción específicamente en el caso de la demandante, pues de su declaración se extrae que tuvo la posibilidad de negarse a firmar el documento y que no la obligaron en ningún momento a suscribirlo, máxime que tampoco hizo anotación alguna en el documento manifestando su descontento, ni hizo oposición al valor que le estaban ofreciendo por terminar el contrato de mutuo acuerdo.

Pero es más, si la actora lo que pretende en este asunto es alegar la existencia de un vicio en el consentimiento, y con ello una posible nulidad en la firma del contrato, a efecto que se le haga el pago de la indemnización por despido injusto, lo cierto es que la suma a pagar por dicho concepto, sería inferior a los \$66'419.327 que se le pagó como suma única y que incluyó una bonificación de retiro, otorgándosele un plus adicional de retiro que consiste en el 40% del valor de la bonificación de retiro, tres meses de aportes a la seguridad social en salud y pensiones, una suma para cubrir una póliza de seguro de vida y un bono de deudas, de manera que la suma pagada a la actora mediante el acuerdo de transacción, resulta siendo superior a la que le hubiere correspondido por concepto de indemnización por despido injusto, como más adelante se detallará.

Así las cosas, considera la Sala que valorado en su conjunto la prueba documental, testimonial y de interrogatorios de parte, no se demostró por parte de la accionante el vicio en el consentimiento que afirma en la suscripción del documento de transacción, ni la presión a la que afirma fue sometida para suscribir la transacción, pues en todo caso, tenía la posibilidad de no firmarlo, sin que ello le representara ningún, pues de materializarse el despido, a la que aduce fue sometido, habría recibido como indemnización por este hecho una suma inferior a la que obtuvo con la transacción, como luego se explica.

Ahora, si en gracia de discusión se concluyera que se demostró el vicio en el consentimiento, y que a la actora le asistiera derecho al pago de la indemnización pretendida, la suma pagada en el acuerdo transaccional, es superior a la que le hubiera correspondido legalmente en los términos del Art. 65 del CST, toda vez que atendiendo el último salario devengado en abril de 2017, de \$4'695.900 que se afirma en la demanda, y acorde a la antigüedad de la atora en el trabajo de 13 años, le correspondería como indemnización por despido injusto, la suma de \$42'263.100

Conforme a los argumentos fácticos, probatorios y de derecho expuestos en precedencia, la sentencia absolutoria debe ser confirmada, sin embargo, no por la prosperidad de la excepción de cosa juzgada, sino por la de falta de prueba de los presupuestos de vicio en el consentimiento en la suscripción del contrato de transacción, toda vez que interpretada la demanda la pretensión primera era declarar la referida nulidad, y solo si ello hubiera prosperado se podía estudiar el asunto referido a la indemnización por despido injusto, que sería la pretensión sobre la que se podría estudiar la cosa juzgada.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de PRODUCTOS FAMILIA S.A., por haber resultado desfavorable el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1'300.000.

7. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia del 21 de marzo de 2023, proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por la señora **JACKELINE CELY CIENDUA** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, pero por las razones expuestas en esta instancia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de PRODUCTOS FAMILIA S.A. Las agencias en derecho en se fijan por el ponente en la suma de \$1'300.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 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: **fa5fd9c3dfef32c668ef573cf300ca09eae647261d3b04d40882935c8c8f0b95**

Documento generado en 29/08/2024 03:03:55 PM

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