

**TEMA: DERECHO A ESTABILIDAD LABORAL** - el ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral, salvo para aquellos trabajadores que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. / **MUTUO CONSENTIMIENTO** - la terminación del contrato de trabajo por decisión de los contratantes se valora ajustada al ordenamiento jurídico. / **CONTRATO DE TRANSACCIÓN** - “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”. /

**TESIS:** (...) Inicialmente incumbe precisar, que el ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos trabajadores que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa, bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa. (...). (...) el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquella que la doctrina denomina como impropia, misma que la Corte Constitucional en la sentencia T445 de 2014, define, así: “La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”. (...). (...) El mutuo consentimiento, se constituye en modo legal de terminación del contrato de trabajo, tal como lo establece el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990. “Artículo 61. Terminación del contrato.1. El contrato de trabajo termina: a). Por muerte del trabajador; b). Por mutuo consentimiento; c). Por expiración del plazo fijo pactado; (...)” A la luz de la norma citada, la terminación del contrato de trabajo por decisión de los contratantes se valora ajustada al ordenamiento jurídico. (...). (...) En materia civil la transacción está definida, conforme al artículo 2469 del Código Civil, como un “contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”. A su vez el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que: “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”. De acuerdo con el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en materia laboral, es posible la transacción respecto a derechos inciertos y discutibles, previsión que se elevó a la categoría de principio fundamental del estatuto del trabajo, conforme al artículo 53 de la Carta política que al respecto señala “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...); facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

MP. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 10/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001310501220200017301
Demandante:	Ricardo Londoño Villegas
Demandado:	Productos Familia S.A.
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Terminación mutuo acuerdo- contrato de transacción.

**Medellín, julio diez (10) de dos mil veintitrés (2023)**

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada ponente, procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el extremo activo de la relación procesal, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, el 03 de mayo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor RICARDO LONDOÑO VILLEGAS en contra de la sociedad PRODUCTOS FAMILIA S.A.. Radicado 050013105012202000173-01.

**1.- ANTECEDENTES**

**1.1.- DEMANDA**

El señor RICARDO LONDOÑO VILLEGAS llamó a juicio laboral a la sociedad PRODUCTOS FAMILIA S.A., a fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 07 de junio de 1993 hasta el 20 de abril de 2017, fecha en la cual el trabajador fue despedido sin justa causa, de manera temeraria y bajo engaño, haciendo ver el despido como una terminación por mutuo acuerdo; en consecuencia se condene a la accionada a pagar la indemnización por despido injusto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, la indexación y las costas del proceso

En apoyo de tales súplicas, se expuso que el señor Londoño Villegas, se vinculó laboralmente a la accionada el 07 de junio de 1993, que desempeñaba el cargo de ejecutivo de cuenta, siendo su último salario mensual de \$8.538.900, que el 20 de abril de 2017, le enviaron un mensaje para que se presentara a las 8.00 de la mañana a una reunión, en la cual el gerente le informó que se daba por terminado su contrato de trabajo por decisión de la empresa y se le propuso un acuerdo de terminación por mutuo consentimiento, en el cual se le otorgarían unas compensaciones; que el empleador no permitió al trabajador consultar con un abogado o contador, manifestándole que el acuerdo no podía salir de la empresa y debía estar firmado antes de las 12:00m, aprovechándose de la posición dominante en la relación laboral y disfrazó un despido con una terminación por mutuo acuerdo, asegurándole, a través del jefe de personal y del departamento de psicología, que de todas maneras saldría de la empresa por reestructuración, que el trabajador firmó desconociendo los derechos a que estaba renunciando, que se le enseñó la liquidación final donde se adicionaban unos valores por bonificación, en comparación con la que se le mostró en la mesa donde se indicaba que no tenía derecho a esos valores.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Al replicar la demanda, (*anexo 07ContestaciónProductosFamilia2020-173.pdf.*) la sociedad accionada se opuso a las pretensiones, precisando que la terminación del contrato de trabajo del demandante fue consecuencia del mutuo acuerdo entre las partes, todo lo cual quedó plasmado en el documento denominado “*Acuerdo transaccional terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento*” suscrito de forma libre y voluntaria por el demandante el día 20 de abril de 2017, con pleno conocimiento del contenido, alcance y efectos de la transacción, que como consecuencia de la firma de la transacción, el demandante Ricardo Londoño Villegas recibió una suma transaccional de \$155.587.703, sin formular objeción alguna.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones excepcionó la inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido – terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento; validez y eficacia del acuerdo transaccional suscrito por el demandante con productos familia S.A. el día 20 de abril de 2017; cosa juzgada; pago y compensación; falta de título y causa en el demandante; enriquecimiento sin causa del demandante; prescripción y buena fe.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, decide el litigio mediante fallo proferido el 03 de mayo de 2023, por medio del cual declaró probada la excepción de cosa juzgada, propuesta por PRODUCTOS FAMILIA S.A., frente a los pedimentos de la demanda instaurada por el señor RICARDO LONDOÑO VILLEGAS; absolvió a la sociedad PRODUCTOS FAMILIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones invocadas en su contra por el demandante y en costas a este último a favor de PRODUCTOS FAMILIA S.A.

### **1.4. RECURSO DE APELACION**

El poderhabiente judicial del extremo litigioso por activa formula disenso con el fallo, argumentando que en el proceso se logró demostrar que, en efecto, se hizo incurrir en un error a la parte actora, PUES, aunque los testigos de la accionada expresaron que el trabajador firmó sin objeción, en el interrogatorio el demandante manifestó que firmó bajo presión, dadas sus condiciones sociales, laborales y de edad, lo cual es apenas razonable teniendo en cuenta que se terminaba de tajo una relación laboral extensa, manifestación que no fue tomada en cuenta al momento de tomar la decisión de fondo, Refiere que la testigo de Productos Familia (María del Pilar Rodríguez) quien dirigió el proceso de terminación de contrato con el demandante y otros trabajadores, aceptó que le presentaban dos opciones, esto es, la liquidación por despido sin justa causa y la transacción y la otra testigo de la accionada Leidi Tuberquia, declaró que se presentaban las dos liquidaciones, testigo que además contestó de una forma evasiva, solo recordaba lo que le convenía, aunado a que ninguna de las dos testigos de la pasiva supo decir siquiera que era una transacción, concluyendo que no pudo darse una debida información al trabajador en ese momento para saber que decisión iba a tomar.

Finalmente, aduce que si bien los testigos de la parte actora, la señora Johana Delgado y el señor Mauricio Reina, no estuvieron presentes en el momento en que se firmó la transacción, el señor Mauricio Reina, expresó que el demandante cuando salió de la reunión le manifestó “nos echaron”, lo cual demuestra que no hubo acuerdo y si se da una lectura más humana se concluye que lo que había era una gran insatisfacción del trabajador.

### **1.5. ALEGATOS DE CONCLUSION**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos se pronunció el mandatario judicial del demandante, aduciendo que la transacción celebrada entre las partes, no cumple con los requisitos legales para su validez, resaltando que al trabajador no se le entregó copia del documento con la manifestación expresa de

aceptación, que el consentimiento está viciado conforme al artículo 1508 del Código Civil, pues el demandante fue engañado e inducido en error, que además se ejerció fuerza que le generó temor a no tener más trabajo y salir con menos dinero, que se le vulneró el derecho a la información, a consultar y asesorarse, señalando que lo acontecido es un acto de deshumanización de la relación de trabajo.

Por su parte, la pasiva, se pronunció solicitando la confirmación de la decisión que selló la primera instancia, iterando los planteamientos que sustentan la tesis de defensa, que la terminación del contrato se dio por mutuo acuerdo, que el acuerdo transaccional suscrito entre las partes el día 20 de abril de 2017 tiene validez y eficacia jurídica, que la transacción suscrita entre las partes hizo tránsito a cosa juzgada y que al demandante se le pagaron la totalidad de las acreencias laborales durante la vigencia del contrato de trabajo y al momento de la terminación del vínculo laboral.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación por el demandante **Ricardo Londoño Villegas**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

### **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS**

Deberá la Sala Determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar declarar la ineficacia del contrato de transacción suscrito entre el señor Ricardo Londoño Villegas y PRODUCTOS FAMILIA S.A., mediante el cual se dio por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo y consecuentemente condenar a la convocada a juicio al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 de Código Sustantivo de Trabajo?

### **2.3. TESIS**

Los problemas jurídicos se resuelven bajo la tesis según la cual la relación laboral existente entre el señor Ricardo Londoño Villegas y PRODUCTOS FAMILIA S.A., finalizó por mutuo acuerdo, siendo eficaz el contrato de transacción suscrito entre las partes, en tanto no desconoce derechos mínimos e indiscutibles del extrabajador demandante y no se logró demostrar la existencia de un vicio en el consentimiento del trabajador. En consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA, como se explica.

### **2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA INSTANCIA**

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

- Que entre el señor RICARDO LONDOÑO VILLEGAS y la sociedad PRODUCTOS FAMILIA S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 07 de junio de 1993 y el 20 de abril de 2017, tal como se acredita con el contrato aportado a folios 126 a 129 del anexo *07.ContestaciónProductosFamilia2020-0173.pdf*.
- Que las partes suscribieron el 20 de abril de 2017 un acuerdo transaccional de terminación del contrato por mutuo acuerdo, en virtud del cual se dio por

terminada la relación laboral y se dispuso el pago al demandante de una suma transaccional de \$155.587.703, véase folio 25-28 *Anexo 02Demanda.pdf* y folios 130 -133 *Anexo07ContestaciónProductosFamilia2020-0173.pdf*

- Que el señor Londoño Villegas se desempeñaba como ejecutivo de cuenta siendo su último salario mensual de \$8.538.900, véase liquidación final, obrante a folio 29 del anexo *02Demanda.pdf*.

## **2.5. PREMISAS NORMATIVAS**

### ***2.5.1. Facultad del empleador de terminación unilateral del contrato***

Inicialmente incumbe precisar, que el ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos trabajadores que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa, bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa.

En este contexto, el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquella que la doctrina denomina como impropia, misma que la Corte Constitucional en la sentencia T445 de 2014, define, así.: *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”*



En línea con lo anterior, el mutuo consentimiento, se constituye en modo legal de terminación del contrato de trabajo, tal como lo establece el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990.

*“Artículo 61. Terminación del contrato.1. El contrato de trabajo termina:*

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado; (...).”*

A la luz de la norma citada, la terminación del contrato de trabajo por decisión de los contratantes se valora ajustada al ordenamiento jurídico.

### ***2.5.2. El contrato de transacción***

En materia civil la transacción está definida, conforme al artículo 2469 del Código Civil, como un *“contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”*.

A su vez el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que: *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*.

De acuerdo con el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en materia laboral, es posible la transacción respecto a derechos inciertos e indiscutibles, previsión que se elevó a la categoría de principio fundamental del estatuto del trabajo, conforme al artículo 53 de la Carta política que al respecto señala *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...); facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.*

De ahí que, para concluir la eficacia del acuerdo transaccional suscrito por las partes en el presente proceso, debe evaluarse, en primer lugar, la validez intrínseca

del mismo, en relación con los puntos a transigir, esto es, que se trate de derechos inciertos y discutibles, que puedan ser renunciables por el trabajador, examen que debe realizarse en los términos del artículo 43 del C.S.T y la sentencia C968 de 2003 y, en segundo lugar, la existencia del consentimiento exento de vicios.

De tiempo atrás, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en providencia CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, definió el concepto de derecho cierto así:

*«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», así precisó que lo que hace 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», postura que no correspondería con el objetivo de la restricción a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor, la cual «tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales».*

### **2.5.2.1. Derechos transigidos en el caso concreto**

En el caso concreto se constata que el día 20 de abril de 2017 el demandante suscribió con el empleador acuerdo de terminación del contrato de trabajo, relevando que en la cláusula tercera del acuerdo transaccional se dejó plasmado que “*el trabajador manifiesta de forma libre de cualquier apremio y voluntaria que EL EMPLEADOR durante la vigencia de la relación laboral canceló todos los salarios y derechos sociales que se correspondían a entera satisfacción del TRABAJADOR (A), y la sociedad empleadora efectuó la totalidad de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral para los regímenes generales de pensiones, salud y riesgos laborales con los ingresos bases de cotización que correspondían. El TRABAJADOR (A) manifiesta de forma libre de cualquier apremio y voluntaria que EL EMPLEADOR canceló la totalidad de salarios, bonificaciones salariales, recargos por trabajo suplementario o en horas extras, recargos por trabajo en jornada nocturna y*

*en días de descanso obligatorio (domingos y festivos ), así mismo, se reconoció y canceló integralmente los descansos compensatorios a los que tenía derecho el trabajador, las prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones legales, auxilios de cualquier índole, eventuales bonificaciones, beneficios extralegales no salariales, descansos y en general todas acreencias laborales derivadas de la relación laboral que vinculó a las partes y a las que el TRABAJADOR (A) tenía derecho, todo lo cual fue recibido a entera satisfacción del TRABAJADOR (A), situación que este corrobora con la firma del presente documento”*

En este escenario las partes declaran que la empresa se encuentran a paz y salvo por todo concepto laboral y siendo que las pretensiones del demandante están dirigidas exclusivamente al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, no están en juego derechos ciertos e indiscutibles del operario, recordando la Sala que la estabilidad en el empleo no es un derecho cierto, mínimo e indiscutible, en tanto el empleador está facultado para terminar el contrato unilateralmente y sin justa causa, con el correspondiente pago de la indemnización legal o convencional.

Ahora bien, el gestor del proceso recibió como consecuencia de la transacción la suma de \$155.587.703, la cual resulta superior al valor que hubiera recibido el trabajador por concepto de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en el caso de que la demandada hubiera ejercido la facultad de terminación unilateral de contrato, valor que asciende a la suma de \$103.320.690, así:

Periodo	Tiempo de servicios	Tabla de Indemnización Ley 789 de 2002- para trabajadores que devengan más de 10 salarios mínimos legales mensuales
07 de junio de 1993 a 07 de junio de 1994	1 año	20 días
08 de junio de 1994 a 07 de junio de 2016	22 años	330 días

08 de junio de 2016 al 20 de abril de 2017	312 días	13 días
TOTAL		363 días equivalentes a \$103.320.690 ( salario diario 284.630 *363 días

Es importante aclarar que para la fecha del finiquito contractual el promotor de la acción tenía un salario de \$8.538.900, esto es superior a los 10 salarios mínimos legales mensuales para el año 2017 (\$7.377.170), que al momento de vigencia de la Ley 789 de 2002, 27 de diciembre de 2002, tenía menos de 10 años de servicios y por ende la tabla indemnizatoria que le corresponde es de 20 días por el primer año y 15 días por cada año subsiguiente o fracción.

Se sigue de lo anterior que el acuerdo transaccional no se exhibe contrario a derecho.

#### ***2.5.2.2. El consentimiento exento de vicios***

En el interrogatorio parte absuelto por el accionante en la audiencia de trámite, este reconoció que la firma impuesta en el acuerdo transaccional es suya, no obstante, itera que firmó “*bajo presión*”, agregando que le dijeron que si no firmaba “*me quitaban la bonificación y me despedían*”, en adición a lo anterior explicó “*me tocó firmarla porque era la mejor opción*”, aseverando que tal favorabilidad fue precisamente “*la medida de presión para que firmáramos*”, asimismo declaró que entendió el contenido del documento de transacción firmado el 20 de abril de 2017 con Productos Familia S.A.

Destaca la Sala que el accionante no adujo que fue inducido en error, como lo plantea su apoderado en el libelo inaugural e itera en el recurso de apelación interpuesto, pues, por el contrario, confesó que entendió el contenido del documento, delimitando el vicio del consentimiento a la **fuerza o presión ejercida por el empleador** para la suscripción del referido documento. Así las cosas, correspondía al señor Londoño Villegas probar la fuerza que vició su consentimiento.

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

En esta misma perspectiva el órgano jurisdiccional de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, de antaño, ha señalado *“... para que la violencia, entendida como la presión del empleador, 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»** (CSJ SL, 23 abr. 1986, rad. 44, GJ CLXXXVI, n.º 2425, pág. 219-238.”* (sentencia SL1310 de 2023)

De ahí que el planteamiento por parte del empleador de una consecuencia ajustada a derecho no puede entenderse por sí sola, como fuerza o coacción, pues no se trata de un acto violento o ilícito, ni de una amenaza de ser sometido a un mal irreparable y grave.

De otra parte, según lo ha delineado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el *vicio* del consentimiento debe ser probado por quien lo alega, no siendo posible presumirlo, véase, entre otras, las sentencias, SL4967 del 24 de noviembre de 2018, SL 723 del 11 de marzo de 2019, SL3710 del 11 de septiembre de 2019, SL 4560 del 21 de octubre de 2019, SL 4989 del 06 de noviembre de 2019, última en la cual se dijo:

*“En concordancia con lo anterior, ha admitido anular los acuerdos conciliatorios al acreditar alguno de los vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), o ante el evento de demostrarse que el acuerdo versó sobre derechos ciertos e indiscutibles.*

*“Al respecto, se ha precisado que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. En esa dirección, se ha sostenido que el juez laboral no puede presumir los vicios en el consentimiento ni suponer su existencia, pues 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» (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015).*

*Con tal norte, esta Corporación ha precisado que no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud que sea evidente ante una «mera y simple lectura del contenido del acta» e incluso sin necesidad de acudir a otros medios probatorios. En efecto, en providencia CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 38706, indicó:*

Pues bien, efectos de acreditar las circunstancias de fuerza y coacción, el extremo litigioso por activa presentó dos testigos, el señor **Mauricio Reina Clavijo** y la señora **Lady Johana Delgado Romero**. El primero manifestó haber sido compañero de trabajo del accionante, siendo ejecutivo de cuenta en Cali, narró que fue despedido en la misma fecha, 20 de abril de 2017, refiriendo que les dijeron que estaban despedidos y que iban a hacer un arreglo, pero el arreglo fue que los citaron a una reunión en horas de la mañana y la Dra. María del Pilar Rodríguez, les dijo que la empresa había tomado la determinación de no seguir con ellos, asegura que el demandante fue el primero que entró a hablar con la gerente, que no presenció la conversación porque eran individuales, que al rato este salió diciendo, “*pues no me despidieron*” y anota que el hoy demandante le dijo “*firme prácticamente obligado, sino salimos sin un peso, cuando me toco mi turno, me dijeron prácticamente lo mismo.*” Resalta el testigo que ese día cuando llegaron a la empresa ya no tenían nada en el escritorio no podían utilizar el computador y ni siquiera pudieron despedirse.

Por su parte la señora Johana Delgado Romero, expresó haber sido, igualmente, compañera de trabajo del demandante, aunque en el último año de servicios, fue ejecutiva de ventas en Ibagué y el demandante estaba en Cali, informó que fue despedida en la misma fecha, anotando que en esa fecha la empresa hizo un despido masivo de trabajadores aduciendo una supuesta restructuración, que le comunicaron que el demandante estaba también siendo despedido al igual que ella y que fue un caso muy triste porque sabían que a aquel le faltaban solo 4 o 5 años para pensionarse, llevaba muchos años en la empresa, tenía un crédito hipotecario y tenían aun los hijos en la universidad, asegura que lo que se presentó fue un despido pero les presentaron dos liquidaciones, una con la indemnización y otra con un acuerdo de terminación, donde supuestamente les reconocían un 30 % mas de la indemnización.

En este mismo sentido, los testigos de la demandada **María del Pilar Rodríguez Ortiz**, para la época Directora Regional de Recursos Humanos de Cali y **Leidi Johana Tuberquia Tobón**, Gerente de Ventas, indicaron que la compañía adoptó un plan denominado “platino”, para incentivar la terminación por mutuo acuerdo de aproximadamente 220 contratos de trabajo a nivel nacional, lo cual era necesario para realizar un ajuste de costos para el funcionamiento a corto y mediano plazo de la empresa, el citado plan, según afirmó la primera declarante *“era un paquete de beneficios donde adicionalmente se pagaba un 40% sobre la indemnización que nosotros le llamábamos como un acelerador, se les pagaba la seguridad social durante tres meses, se les daba también el valor de póliza de vida ...como compañía se le daba también otro incentivo que se le daba en ese momento que era tener un acompañamiento de una firma externa que les permitiera volver a hacer la hoja de vida, entender un poco que ocurría con el dinero que les iba a llegar con la firma de este acuerdo, como disminuir algunos temas de retención, donde hacer inversiones, quienes querían tener un acompañamiento para la búsqueda del empleo, lo que hicimos fue contarle un poco a nivel general y ya cuando cada uno se iba y tenía la conversación con su líder”*

La señora Rodríguez, indicó que no hubo presión alguna, que lo que buscó la empresa fue que el paquete fuera mucho más atractivo para las personas y que lo pudieran firmar y justo por eso la gran mayoría lo firmaron porque el valor era muy superior a una indemnización si la compañía decidía terminar el contrato sin justa causa, que los trabajadores podían leer el documento, revisarlo y asesorarse si lo necesitaban, indicando, a título de ejemplo, que el señor Mauricio Reina, testigo del demandante, sacó el documento de la empresa, se asesoró de un abogado y luego regresó diciendo que lo iba a firmar. Asegura que hubo una reunión previa con los trabajadores en la mañana del 20 de abril de 2017, donde participaron aproximadamente 15 trabajadores de la sede de Cali, se les contó sobre el plan, las razones por las cuales la empresa debía adoptar esas medidas y se les explicó con gráficos los beneficios y posteriormente se hizo una reunión individual con cada uno, siendo el demandante uno de los primeros que firmó la transacción.

La señora Leidi Tuberquía, declaró que, como gerente, fue la persona encargada de entregarle la información al demandante, donde le explicó el plan y estuvo en el momento que él firmó el documento, que le informó que era una decisión primero de la compañía, por retos de costos operativos y le explicó las dos alternativas que se tenían, terminación sin justa causa y el mutuo acuerdo y se le explicó el paquete de beneficios que tenía ese mutuo acuerdo.

Si bien, frente a las consecuencias de no firmar el contrato esta última testigo indicó inicialmente que no había ninguna, pero luego expresó que no recordaba cuál era la indicación, siendo, en efecto, evasiva, como lo argumenta el apelante, ello resulta irrelevante porque aun siendo la consecuencia la terminación del contrato sin justa causa, se itera, ella no resulta contraria a derecho, tampoco puede desconocerse que la señora Tuberquía es la única testigo que estuvo presente en la reunión individual y aseguró que no hubo presión, que no había restricción de tiempo, que se les entregaba la información y se les permitía hacer llamadas, validar con su abogado, revisar el documento el tiempo que se necesitara, sacarlo de la oficina y que incluso muchas personas tomaron fotos del



documento para asesorarse. Asevera también la deponente que el demandante suscribió el documento inmediatamente ella terminó la explicación.

Valorado el acervo probatorio en su conjunto se concluye que no se demuestra que el demandante haya sido coaccionado o presionado **ilegalmente** para suscribir el documento, siendo claro para la Sala que si bien el trabajador no tenía la voluntad de terminar el contrato de trabajo, ante la posibilidad de que la empresa diera por terminado el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización de orden legal optó por aceptar la terminación por mutuo acuerdo siendo esta, según el mismo lo expresó en el interrogatorio “*la mejor opción*”.

Así las cosas, al no acreditarse que el trabajador fue sometido a una violencia, amenaza, coacción o presión, contraria a derecho, se incumplió la carga de la prueba que tenía asignada el promotor del proceso en procura de derruir la validez del acuerdo contractual y como colofón de lo anterior, deberá confirmarse íntegramente la sentencia de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la accionante. En esta sede judicial se fija como agencias en derecho la suma de \$1.160.000 pesos.

### **3. DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta 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

#### **FALLA:**

1. Se **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 03 de mayo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **RICARDO**


**LONDOÑO VILLEGAS** en contra de la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**

3. **COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$1.160.000.


4. Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO