

TEMA:DESPIDO INJUSTO- El error es una falsa representación mental de la realidad, que puede recaer sobre el objeto del contrato o las cualidades de este, pues esa afirmación resultó determinante para que el trabajador suscribiera el contrato de transacción./

HECHOS: El señor Luis David Serna Ramírez instaura acción ordinaria laboral en contra de Bancolombia S.A., pretendiendo se declare que laboró para la sociedad llamada a juicio desde el 5 de mayo de 2009 hasta el 5 de agosto de 2019, día de su despido injusto, como consecuencia se condene a la sociedad al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, bonificaciones y demás.El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, decide el litigio mediante fallo proferido el 18 de julio de 2024, por medio del cual declaró que el documento de acuerdo de terminación voluntaria del contrato de trabajo y pago de bonificación por servicios prestados – transacción, suscrito por el señor Luis David Serna Ramírez y BANCOLOMBIA S.A. goza de plena validez. Por tanto, los problemas jurídicos son ¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, efecto para el cual debe establecerse la validez y eficacia del contrato de transacción suscrito entre el señor Luis David Serna Ramírez y Bancolombia S.A., mediante el cual se dio por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo y se transigió cualquier derecho legal o extralegal que pudiera corresponder el trabajador demandante? En caso de concluirse la ineficacia del contrato, deberá consecuentemente definirse la procedencia de la condena al pago de salarios, prestaciones sociales desde la fecha de la terminación del contrato, la indemnización por despido sin justa causa prevista en los estatutos de la empleadora, el reajuste de las acreencias laborales y las indemnizaciones del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo de Trabajo?

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.(...)En este contexto, el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquella que la doctrina denomina como impropia, misma sobre la cual la Corte Constitucional ha señalado: “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.” (T445 de 2014)(...)Igualmente, las partes pueden terminar por consenso el contrato de trabajo, así 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. (...)”A la luz de la norma citada, la terminación del contrato de trabajo por decisión de los contratantes se encuentra ajustada al ordenamiento jurídico, pudiéndose acudir para este propósito a la figura jurídica de la transacción, como ocurrió en el sublite.(...)A este respecto, incumbe recordar que en materia civil la transacción está definida como un “contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”. conforme al artículo 2469 del Código Civil. 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 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.(...)Se colige del planteamiento anterior que, en el sublite, en principio, no están en juego derechos ciertos e indiscutibles del operario, pues el trabajador podía libremente renunciar al trabajo y consentir hacerlo por mutuo acuerdo y el empleador podía ofrecerle una alternativa para su retiro. Sin embargo, téngase en cuenta que cuando no hay renuncia ni voluntad para terminar el contrato por mutuo acuerdo, ni tampoco existe una justa causa de despido en discusión, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como un derecho indiscutible.(...) Importa señalar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene delineado que el vicio en consentimiento invalida el acuerdo conciliatorio, aunque no verse sobre derechos ciertos e indiscutible y que el vicio de que se trate debe estar suficientemente acreditado (...)Ahora bien, revisada por la Sala la propuesta se advierte que tal afirmación no era cierta, pues, aunque el valor de la bonificación resulta similar a la suma que hubiera recibido el pretensor 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, es inferior a la indemnización prevista en el Plan de Beneficios. Se tiene, entonces, que en el caso de que la demandada hubiera ejercido la facultad de terminación unilateral de contrato, el valor de la indemnización asciende a la suma de \$50.202.910, teniendo en cuenta como salario el IBC promedio sobre el cual se efectuaron las cotizaciones en el último año al sistema de seguridad social pensional a través de la AFP Protección.(...)En este contexto es claro para la Sala que el demandante fue inducido en error, para suscribir la terminación por mutuo acuerdo, pues como quedó acreditado en el proceso, el Banco empleador tomó la decisión en forma unilateral, la cual según lo declaró la señora DMC, debía ejecutarse ese mismo día e indujo en error al trabajador haciéndole creer que el valor de la indemnización a que tenía derecho era menor a la ofrecida como bonificación por mutuo acuerdo y que por mera liberalidad se le mantendría la póliza de salud y tasa del crédito de vehículo durante 18 meses.(...)Conforme al estatuto de beneficios, el accionante al haber ingresado con posterioridad al 28 de diciembre de 2002 y tener más de 10 años al servicio de Bancolombia S.A. tendría derecho a una indemnización equivalente 520.9 días de salario, que corresponde a la suma de \$122.085.129, suma muy superior a la que le fue presentada.(...)En este sentido la Sala concluye que en efecto se trató de una decisión unilateral del Banco, simulada con un mutuo acuerdo y si bien la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado valido que el empleador ofrezca al trabajador la propuesta de terminación por mutuo acuerdo, estando este en posibilidad de aceptar o no aceptar, lo cierto es que en este caso al demandante se le indujo a error que vició su consentimiento sobre el objeto transigido, en tanto que, se insiste se le indicó que el valor de la indemnización por despido injusto era inferior a la bonificación ofrecida en el mutuo acuerdo haciéndole creer que esta alternativa era más beneficiosa que la terminación unilateral del contrato.

MP: SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 06/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



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

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-012-2022-00298-02
Demandante: Luis David Serna Ramírez
Demandado: Bancolombia S.A.
Asunto: Apelación sentencia
Procedencia: Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Tema: Terminación mutuo acuerdo- Contrato de transacción.

Medellín, diciembre seis (6) de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado mayoritariamente el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a decidir el recurso de apelación formulado por la parte actora, respecto de sentencia proferida el 18 de julio de 2024 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, radicado en esta instancia el 20 de septiembre de 2024, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor Luis David Serna Ramírez contra la Bancolombia S.A., conocido con el radicado único nacional 05001-31-05-012-2022-00298-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Luis David Serna Ramírez instauro acción ordinaria laboral en contra de Bancolombia S.A., pretendiendo se declare que laboró para la sociedad llamada a juicio desde el 5 de mayo de 2009 hasta el 5 de agosto de 2019, día de su despido injusto, como consecuencia se condene a la sociedad al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, bonificaciones y demás, desde el 5 de agosto de 2019; se condene al pago de la indemnización otorgada en los estatutos de la entidad por despido sin justa causa, por valor aproximado de \$100.000.000, se condene al pago de salarios insolutos, cesantías, intereses a las cesantías, primas legales de servicio, vacaciones, nivelación salarial, dotaciones, al pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por el lapso transcurrido entre el despido hasta la presentación de la demanda, por no haber consignado las cesantías correspondientes a los años 2019 a 2022, en igual sentido, la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, desde el 5 de agosto de 2019 hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales o subsidiariamente la indexación. (doc.03, carp.01).

Para sustentar las súplicas la apoderada judicial del demandante expuso que el señor Luis David Serna Ramírez, prestó sus servicios personales a la entidad financiera Bancolombia S.A., entre el 05 de mayo de 2009 y el 05 de agosto de 2019, como jefe de centro, que inició como cajero y fue ascendido en cinco oportunidades, que obtuvo reconocimientos por parte del club de la Excelencia, Escuela de Liderazgo, líderes con sentido, entre otros, que se le concedió una licencia para estudiar inglés por fuera del país y regresar de nuevo a laborar, teniendo siempre un buen desempeño. Narra que el 5 de agosto de 2019 la señora Diana Marcela Castaño Gómez en calidad de jefe de sección servicios de seguridad llamó al demandante y le presentó dos documentos para que firme uno de los dos, el primero es un acuerdo donde le hacen entrega de una cantidad de dinero y el segundo una renuncia voluntaria, para ocultar el despido injusto.

Adujo que el demandante prácticamente fue obligado a firmar el acuerdo en el que se le otorgaba una bonificación especial a título transaccional por un valor de cincuenta y dos millones de pesos (\$52.000.000) además brindándole un “auxilio para póliza de salud” y conservándole el crédito de vehículo por un periodo de 18 meses. Agregó que en el estatuto personal de la entidad financiera Bancolombia S.A. se consagra el pago de una indemnización por servicios prestados para aquellos empleados a quienes se les dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, que la entidad no pago la indemnización sino que, por el contrario, lo hizo ver como una terminación del contrato de manera voluntaria. Resalta que su mandante nunca estuvo de acuerdo con el documento que prácticamente fue obligado a firmar por la señora Diana Marcela Castaño Gómez destacando que no podía renunciar por las deudas que había adquirido por compra de vehículo y el proyecto que tenía de comprar vivienda con crédito otorgado por Bancolombia.

Narra que después del despido el trabajador vía correo electrónico manifestó su inconformidad a tan arbitraria decisión de despido injusto, ya que no pudo continuar con sus proyectos de vida y que desde la fecha de despido nunca ha logrado ubicarse laboralmente tal como se logra demostrar en su historia laboral del fondo Protección, que se adjunta al proceso.

1.2.- CONTESTACIÓN

Al replicar la demanda, **Bancolombia S.A.**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones señalando que las partes, haciendo uso de sus facultades legales y actuando de manera libre y voluntaria, celebraron un acuerdo de transacción, mediante el cual materializaron el mutuo acuerdo para terminar el contrato de trabajo y además decidieron transigir y conciliar cualquier derecho legal o extralegal que tuviere el trabajador por la ejecución y terminación del contrato, razón por la cual se le concedió al demandante, además de su liquidación final de prestaciones una millonaria suma de dinero de \$52.000.000, más otras contraprestaciones económicas, compensación económica imputable a las pretensiones que hoy busca le sean reconocidas, desconociendo el acuerdo

transaccional, el cual tiene los efectos de cosa juzgada, conforme lo dispuesto en el artículo 2469 del Código Civil, por lo que no es posible que el operador jurídico emita nuevos pronunciamientos, consecuencias o efectos, sobre una situación fáctica que ya fue zanjada por las partes, existiendo unidad de objeto, de partes y de causa, requisitos necesarios para declarar la cosa juzgada.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones excepcionó como excepción mixta transacción -cosa juzgada y de mérito pago; prescripción y compensación. (doc.09, carp.01).

Mediante providencia del 30 de enero de la misma anualidad la a quo declaró probada la excepción previa de cosa juzgada, pero por auto del 01 de marzo de 2024, esta Sala de Decisión, revocó el proveído y en su lugar dispuso que esta fuera resuelta como excepción de fondo.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, decide el litigio mediante fallo proferido el 18 de julio de 2024, por medio del cual declaró que el documento de acuerdo de terminación voluntaria del contrato de trabajo y pago de bonificación por servicios prestados – transacción, suscrito por el señor Luis David Serna Ramírez y BANCOLOMBIA S.A. goza de plena validez; declaró probada la excepción de cosa juzgada propuesta por BANCOLOMBIA S.A.; absolvió a Bancolombia S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor LUIS DAVID SERNA RAMÍREZ y condenó en costas a este último.

Como sustento de la decisión la funcionaria cognoscente expuso que es válida la transacción en materia laboral teniendo como límite los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, caso en el cual el objeto sería ilícito y que en el acuerdo celebrado no se transigieron derechos ciertos e indiscutibles toda vez que no se transigió salarios ni prestaciones sociales y en cambio se contempló un pago

de \$52.000.000 para finalizar la relación por mutuo acuerdo y las prestaciones fueron canceladas el 22 de agosto de 2019, que la jurisprudencia ordinaria laboral ha admitido como válido que el empleador ofrezca la terminación por mutuo acuerdo con el pago de una bonificación. Y que, en cuanto a un posible vicio en el consentimiento, no se evidencia la existencia de error pues el demandante en el interrogatorio de parte reconoció conocer el acto jurídico que suscribió y haber recibido la suma pactada en el documento, incluso que recibió una suma superior a la acordada por el pago de prestaciones sociales, deduciendo la a quo que el actor tenía conocimiento de la naturaleza, objeto y causa del acto que suscribió. Añadió que de la prueba recaudada se concluye el demandante a pesar de la inconformidad con la terminación del vínculo optó por suscribir el documento, y que frente a la coacción que se alega solo se cuenta con el correo electrónico remitido por el demandante, dado que los testigos de la parte actora no estuvieron presentes en la reunión y no merecen credibilidad alguna, en cambio las testigos de la demandada, estuvieron presentes en la reunión y dijeron que esta se desarrolló en condiciones normales. Y por último estableció que el acuerdo transaccional tiene efectos de cosa juzgada.

1.4. RECURSO DE APELACION

La representante judicial del extremo activo de la relación procesal interpuso el recurso de apelacion argumentando que la sentencia emitida por el despacho desconoce que su representado firmó el supuesto acuerdo de terminación voluntaria bajo presion ilegítima de las señoras Diana Castaño y Claudia Salinas, jefes inmediatas las cuales mediante maniobras fraudulentas y con amenazas, le indicaron que tenía que firmar o se iría sin nada, ellas mismas dijeron en sus testimonios que tenían la orden de terminar el contrato del señor Luis David Serna no bajo ningún mutuo acuerdo sino que era una decisión del Banco y que el demandante estaba muy sorprendido y preguntó varias veces qué pasaba si no firmaba a lo que ellas manifestaron que igual se iría porque esa era la orden.

Resaltó que el señor Luis David Serna nunca fue llamado a negociar por parte de la demandada y que la terminación del contrato fue unilateral y así quedó claro con el desarrollo de la prueba testimonial. Igualmente que el despacho desconoció que la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 808 de 2019, recordó a los jueces la obligación constitucional de examinar la demanda de manera íntegra y coherente, como una unidad completa, de forma tal que extraigan la verdadera intención que con ella se perseguía con el fin de hacer prevalecer el derecho sustancial sobre las formas, postura reiterada en sentencias SL 392, SL531, SL580 de 2015.

1.5 ALEGATOS DE CONCLUSION

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos se pronunció la mandataria judicial del demandante, aduciendo que la juez de primer grado nunca buscó la verdad, llamando la atención sobre la actitud asumida por la funcionaria con la parte demandante, se extralimitó en sus funciones fue despectiva y no dejaba ni hablar al demandante, igualmente omitió valorar la confesión que hace la parte demandada a través de sus representantes cuando indican que recibieron la orden de terminar el contrato laboral del señor Luis David Serna, así como valorar la prueba documental donde se puede ver claramente que el deseo del demandante no era hacer ninguna clase de acuerdo con la demandada, que igualmente la falladora no les dio ninguna credibilidad a los testimonios presentados por la parte demandante a pesar de que fueron personas idóneas a las cuales también la empresa les terminó su contrato arbitrariamente. Itera que quedó probado que su poderdante no tenía la intención de realizar ninguna clase de transacción con la empresa demandada y que la terminación de contrato laboral disfrazada de un supuesto acuerdo de terminación voluntaria fue ineficaz.

A su vez Bancolombia S.A. se pronunció señalando que el contrato del actor concluyó mediante un acuerdo de voluntades o por “mutuo acuerdo”, modo legal de concluir el vínculo contractual y que en virtud del acuerdo de transacción celebrado entre las partes, además de terminar el contrato de mutuo acuerdo, al

trabajador, se le reconoció una suma de dinero y se le respetaron las condiciones crediticias propias de los empleados del Banco para su crédito de vehículo, además del reconocimiento del auxilio por póliza de salud, por dieciocho (18) meses adicionales. Resaltó que como de manera pacífica ha considerado la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, el ofrecimiento de bonificaciones y diferentes alternativas por parte del empleador al trabajador para dar fin al contrato de trabajo es lícito, como quiera que la última decisión, si acepta o no la oferta, la toma es el trabajador, concluyendo que con lo pretendido se vulnera flagrantemente figuras jurídicas como la cosa juzgada, y que no son procedentes las indemnizaciones pretendidas.

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**, 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, efecto para el cual debe establecerse la validez y eficacia del contrato de transacción suscrito entre el señor Luis David Serna Ramírez y Bancolombia S.A., mediante el cual se dio por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo y se transigió cualquier derecho legal o extralegal que pudiera corresponder el trabajador demandante?

En caso de concluirse la ineficacia del contrato, deberá consecuentemente definirse la procedencia de la condena al pago de salarios, prestaciones sociales desde la fecha de la terminación del contrato, la indemnización por despido sin justa causa prevista en los estatutos de la empleadora, el reajuste de las acreencias laborales y las indemnizaciones del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo de Trabajo?

2.3. TESIS

Los problemas jurídicos se resuelven bajo la tesis según la cual i) la relación laboral existente entre el señor Luis David Serna Ramírez y Bancolombia S.A., finalizó en forma unilateral y sin justa causa, siendo ineficaz el contrato de transacción por haber estado viciado por error el consentimiento del trabajador, y ii) dado que aunque se pretendió el pago de salarios y prestaciones no se pretendió el reintegro, lo procedente será ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el plan de beneficios de Bancolombia S.A. En consecuencia, la sentencia será REVOCADA.

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 el señor Luis David Serna Ramírez y la sociedad BANCOLOMBIA S.A., suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido el 04 de mayo de 2009 (págs. 23 a 29, doc.09, carp01).
- Que las partes suscribieron el 05 de agosto de 2019 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 \$52.000.000, y el mantenimiento del auxilio del empleador por

póliza de salud y la tasa del crédito de vehículo, por 18 meses (págs. 27-18, doc. 09 y págs. 37-38 doc. 04, carp. 01)

- Que el señor Luis David Serna Ramírez tuvo como último cargo el de Jefe de Centro con una asignación básica mensual de \$3.971.920 véase liquidación final, obrante a folio 33 del documento 04AnexosDemandaLaboral.pdf y cotizó al sistema de seguridad en pensiones social con un ingreso base de cotización promedio en el último año de \$7.031.225. (pág.10, doc. 04, carp. 01).

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 sobre la cual la Corte Constitucional ha señalado: *“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.”* (T445 de 2014)

Igualmente, las partes pueden terminar por consenso el contrato de trabajo, así 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 encuentra ajustada al ordenamiento jurídico, pudiéndose acudir para este propósito a la figura jurídica de la transacción, como ocurrió en el sublite.

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

Respecto a lo primero, es menester recordar que 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:

«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 05 de agosto de 2019 el demandante suscribió con el empleador un “*acuerdo de terminación voluntaria del contrato de trabajo y pago de bonificación por servicios prestados- transacción*”, en el cual se dejó plasmado:

TERCERA: Las partes en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea, por **mutuo acuerdo** han decidido dar por terminado el contrato de trabajo que las unió; terminación que se hará efectiva de manera pura y simple a partir de la finalización de la jornada laboral del día **05 de agosto de 2019**, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 5º de la Ley 50 de 1990.

CUARTA: Declaran las partes que esta terminación por mutuo acuerdo es irrevocable, pura y simple y por lo tanto no produce ningún tipo de sanción o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato.

QUINTA: Por otra parte, y de manera independiente y autónoma el **Banco** ha decidido concederle al EMPLEADO una bonificación especial a título transaccional por un valor bruto de CINCUENTA Y DOS MILLONES de pesos (**\$52.000.000**), suma ésta que no es constitutiva de salario ni factor prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes.

Se colige del planteamiento anterior que, en el sublite, en principio, no están en juego derechos ciertos e indiscutibles del operario, pues el trabajador podía libremente renunciar al trabajo y consentir hacerlo por mutuo acuerdo y el empleador podía ofrecerle una alternativa para su retiro. Sin embargo, téngase en cuenta que cuando no hay renuncia ni voluntad para terminar el contrato por mutuo acuerdo, ni tampoco existe una justa causa de despido en discusión, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como un derecho indiscutible.

2.5.2.2. El consentimiento exento de vicios

Importa señalar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene delineado que el vicio en consentimiento invalida el acuerdo conciliatorio, aunque no verse sobre derechos ciertos e indiscutible y que el vicio de que se trate debe estar suficientemente acreditado, véase 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 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 nunca tuvo voluntad de finiquitar el contrato y que suscribió el documento porque su jefa inmediata le indicó que si no firmaba de todas maneras su contrato sería finalizado. Afirmación que encontró respaldo en lo declarado por las testigos presentadas por la entidad financiera. En efecto la señora **Diana Marcela Castaño Gomez** jefe de centro de la línea especializada de seguridad y superior inmediata del accionante expresó “*la socia estratégica me citó, que a Luis David se le debía terminar su contrato laboral y que debíamos notificarle ese día la terminación de su contrato, hice la labor de decirle a Luis David que ya se terminaba su contrato laboral.*”, más adelante agregó “*no conozco los motivos, nosotros citamos a Luis David en horario laboral para notificarle que se le terminaba su contrato laboral y fue acompañada por un testigo Claudia Salinas y en ese momento le indicamos a Luis David que el Banco había decidido terminar su contrato laboral*”.

Asimismo declaró “*Luis David dijo que no quería finalizar de esa manera. El dijo si no firmó que pasa y le dijimos igual el banco tomó la decisión de terminar su contrato y ahí fue donde él solicitó hacer una llamada y decidió.*”

Por su parte la señora Claudia Salinas, Gerente del área y quien intervino en la reunión dijo “*No sé realmente porque se terminó el contrato, fue una decisión de la organización no tengo el detalle, en el banco el rol del jefe directo es el encargado de hacer la comunicación, a Diana le llega la comunicación para hacer la notificación, directamente por gestión humana. Que había un interés de la organización en la desvinculación, había que citarlo y tener la comunicación, Diana Marcela siguió el proceso yo estuve como invitada, una reunión muy concreta liderada por Diana lo primero que se hace es leer el documento con el cual se hace la notificación y se verifica que la persona lo este escuchando y esté de acuerdo. Ese documento no recuerdo el texto lo que se informó es que se presenta un motivo de desvinculación, inicialmente que hay un mutuo acuerdo con una indemnización y algunos beneficios adicionales.*”

Finalmente, esta última testigo informó que al demandante se le presentaron dos documentos la carta de mutuo acuerdo y la carta de despido. Y que la la segunda era similar informaba la desvinculación, incluyendo la indemnización y sin los beneficios adicionales

De donde refulge claro para la Sala la ausencia de voluntad del trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, aspecto que confirman, igualmente, la declaración de las testigos del demandante compañeras de trabajo, **Diana Marcela Calle Furnieles y María Leidy Parra Puerta**, pues la primera expresó que el demandante tenía un proyecto de compra de vivienda, quería continuar estudios universitarios y había recibido un reconocimiento del club de excelencia por sus logros extraordinarios en pro del mejoramiento de la compañía; la segunda también sustentó que el demandante no tenía la intención de retirarse, tenía el ánimo de crecer laboralmente en el Banco, seguir estudiando y comprarse una casa.

Según se acreditó, el gestor del proceso fue citado el 05 de agosto de 2019 para notificarle la terminación de su contrato ese mismo día. No obstante, la gerente del área, Claudia Salinas, acepta que le fue presentada una propuesta de transacción con una bonificación por la suma de \$52.000.000, y 18 meses adicionales en la aplicación de los beneficios de aporte del empleador en la póliza de salud y el mantenimiento de tasa de crédito de vehículo, aceptando que le indicaron que la propuesta del mutuo acuerdo era más favorable que la terminación unilateral cuya comunicación también le fue presentada.

Ahora bien, revisada por la Sala la propuesta se advierte que tal afirmación no era cierta, pues, aunque el valor de la bonificación resulta similar a la suma que hubiera recibido el pretensor 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, es inferior a la indemnización prevista en el Plan de Beneficios. Se tiene, entonces, que en el caso de que la demandada hubiera ejercido la facultad de terminación unilateral de contrato, el valor de la

indemnización asciende a la suma de \$50.202.910, teniendo en cuenta como salario el IBC promedio sobre el cual se efectuaron las cotizaciones en el último año al sistema de seguridad social pensional a través de la AFP Protección (págs.3-11, doc.04, carp.01), así:

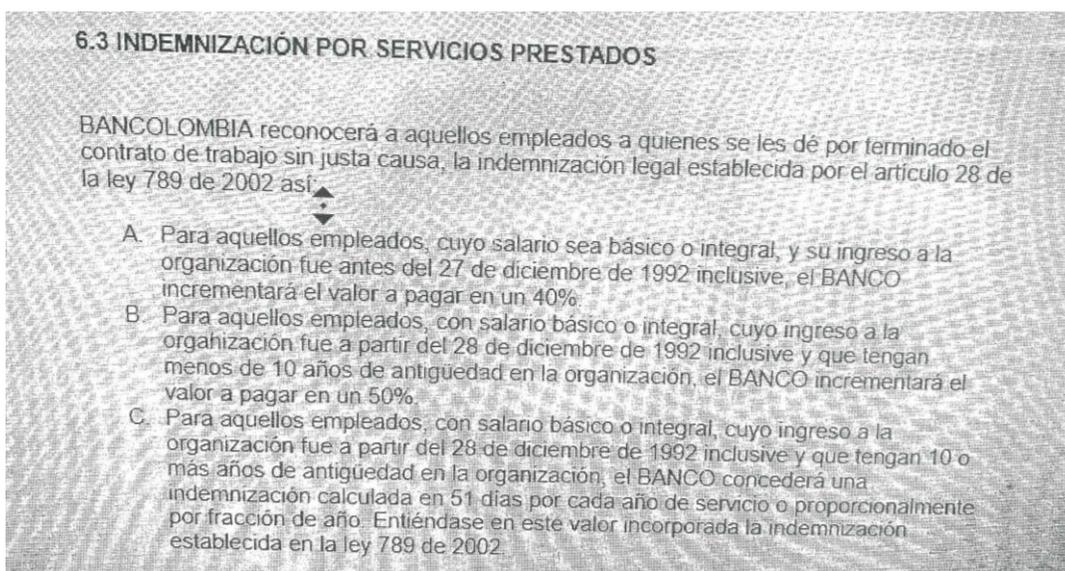
2019		IBC
Agosto	05	\$10,971,570
julio	30	\$4,203,616
Junio	30	\$9,929,800
Mayo	30	\$3,971,920
Abril	30	\$3,971,920
Marzo	30	\$20,702,900
Febrero	30	\$6,476,231
Enero	30	\$3,971,920
2018		IBC
Diciembre	30	\$9,456,952
Noviembre	30	\$3,782,780
Octubre	30	\$3,782,780
Septiembre	25	\$3,152,317
Total salarios		84.374.706
Promedio		7.031.225

Periodo	Tiempo de servicios	Tabla de Indemnización Ley 789 de 2002-para trabajadores que devengan menos de 10 salarios mínimos legales mensuales (\$7.031.225)
09 de mayo de 2009 a 09 de mayo de 2010	1 año	30 días
10 de mayo de 2010 al 09 de mayo de 2019	9 años	180 días
10 de mayo de 2019 al 05 de agosto de 2019.	76 días	4.2 días
TOTAL		214.2 días equivalentes a \$50.202.910 (salario diario 234.374 *214.2. días)

No obstante, en virtud de la prueba de oficio decretada por la Sala, la sociedad Bancolombia S.A. aportó copia del plan de beneficios aplicable a los trabajadores

no beneficiarios de la convención colectiva, condición que se acredita respecto al demandante, quien, en su calidad de “jefe de centro”, estaba excluido de la norma colectiva, conforme al artículo 3 de la Convención 2017-2020. (doc.12, carp.02)

Así el estatuto de beneficios en mención (doc.17, carp.02) vigente para el 05 de agosto de 2019, aplicable al demandante, Y que guarda coincidencia con el documento aportado por el gestor del proceso (pág.35, doc.04, carp.01), dispone:



Conforme al estatuto de beneficios, el accionante al haber ingresado con posterioridad al 28 de diciembre de 2002 y tener más de 10 años al servicio de Bancolombia S.A. tendría derecho a una indemnización equivalente 520.9 días de salario, que corresponde a la suma de \$122.085.129, suma muy superior a la que le fue presentada.

En este contexto es claro para la Sala que el demandante fue inducido en error, para suscribir la terminación por mutuo acuerdo, pues como quedó acreditado en el proceso, el Banco empleador tomó la decisión en forma unilateral, la cual según lo declaró la señora Diana Marcela Castaño, debía ejecutarse ese mismo día e indujo en error al trabajador haciéndole creer que el valor de la indemnización a que tenía derecho era menor a la ofrecida como bonificación por mutuo acuerdo y

que por mera liberalidad se le mantendría la póliza de salud y tasa del crédito de vehículo durante 18 meses.

Recuérdese que el error es una falsa representación mental de la realidad, que puede recaer sobre el objeto del contrato o las cualidades de este, como es el caso, pues esa afirmación resultó determinante para que el trabajador suscribiera el contrato de transacción.

En particular sobre el valor de la indemnización la testigo Diana Marcela Calle Furnieles, extrabajadora del Banco y en este entonces, compañera de trabajo del demandante expresó *“Mi despido fue 4 días despues y nosotros llevabamos el mismo tiempo y por salarios muy parecidos y solicitamos a traves de un abogado y nos dimos cuenta que a él le habian hecho una liquidación errónea ... el valor era muy diferente al que me dieron a mi”*, igualmente se aportó el contrato de terminación por mutuo acuerdo del contrato de la señora Diana Marcela Calle Furnieles (pág 120, doc.04, carp.01) en el cual consta que trabajó del 01 de septiembre de 2008 al 09 de agosto de 2019, que su salario básico era de 3.937.800 y le reconoció una bonificación de \$91.200.000.

En complemento a lo anterior, el señor Luis David Serna Ramírez, expresó que no consintio libremente la terminación por mutuo acuerdo, mediante correo dirigido por el gestor del proceso a la línea de Etica de Bancolombia S.A. en el cual denunció : “

La causa de esta denuncia va dirigida en la arbitrariedad bajo la cual fui sometido por Diana Marcela Castañoc39175337 y Claudia Patricia Salinas citándome a una sala el día de ayer y prohibiéndome el uso del celular donde yo tomé foto para solicitar apoyo de un abogado y consultar sobre la decisión y el dinero de liquidación y a lo cual La Sra. Claudia Salinas dice q esto no era permitido atropellando mi derecho y la sra Diana Castaño aprobó dicha decisión.

Yo me negué a esta solicitud a lo cual Claudia Salinas se paró a mi lado encerrados en una sala y me ordeno. Según ella instrucción de Maricel (socia estratégica) que solo la podía leer, prohibido fotos”

Yo me negué a esto por lo cual la Sra. Claudia Salinas me obligó en presencia de ella a desbloquear a mi celular a lo cual yo le respondí q respetara q era mi equipo y esto era un atropello, sin embargo, ella continuaba a mi lado q por favor la borrara por lo cual en medio de este momento tan tensionante procedí a mostrarle mi equipo y la borré del álbum.

1. Que es este atropello? ¿está persecución laboral? hoy apenas estoy saliendo del shock y tengo las pruebas suficientes para demostrarlo, fue un momento de mucha tensión donde tomé una decisión basada en esta presión de firmar la carta (despido que como lo saben ellas no estuve de acuerdo) no me aceptaron testigo ante lo sucedido

Y me decían debemos dar por terminado y debes firmar para que te puedas ir. Tengo los audios de la prueba del día de hoy donde confirma la prohibición de las fotos.”

En este sentido la Sala concluye que en efecto se trató de una decisión unilateral del Banco, simulada con un mutuo acuerdo y si bien la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado valido que el empleador ofrezca al trabajador la propuesta de terminación por mutuo acuerdo, estando este en posibilidad de aceptar o no aceptar, lo cierto es que en este caso al demandante se le indujo a error que vició su consentimiento sobre el objeto transigido, en tanto que, se insiste se le indicó que el valor de la indemnización por despido injusto era inferior a la bonificación ofrecida en el mutuo acuerdo haciéndole creer que esta alternativa era más beneficiosa que la terminación unilateral del contrato.

Es importante puntualizar que si bien que el vicio en el consentimiento genera la nulidad relativa del contrato, y en consecuencia el acto contractual no produce efectos dando lugar al reintegro, con el pago de los salarios y prestaciones (SL3827 de 2020 y SL2251 de 2022), en este caso la apoderada del demandante no pretendió el reintegro, pues solo pretendió el pago de los salarios y prestaciones sociales desde la fecha de despido y el pago de la indemnización por despido injusto prevista en los estatutos de Bancolombia S.A.

Así es claro que el pago de los salarios solo puede ser consecuencia de la orden de reintegro, que se itera, no fue pretendida y en todo caso resulta incompatible con

el pago de la indemnización por despido injusto pretendida. En este contexto, la Sala ordenará solo el pago de la indemnización por despido sin justa causa y declarará probada la excepción de compensación propuesta por la accionada en el valor pagado por concepto de bonificación:

Valor indemnización	Valor Pagado-compensado	Valor a reconocer
\$122.085.416	\$52.000.000	\$70.085.416

2.5.3. Indexación

En lo que respecta a la indexación, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado:

“En efecto, la indexación se erige como una garantía constitucional (art. 53 CP), que se materializa en el mantenimiento del poder adquisitivo constante de las pensiones, en relación con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE. A su vez, el artículo 1626 del Código Civil preceptúa que «el pago efectivo es la prestación de lo que se debe», esto es, que la deuda debe cancelarse de manera total e íntegra a la luz de lo previsto en el artículo 1646 ibídem. (...)

Debe insistirse en que la indexación no aumenta o incrementa las condenas, sino, más bien, garantiza el pago completo e íntegro de la obligación. Sin la indexación, las condenas serían deficitarias y el deudor recibiría un menor valor del que en realidad se le adeuda, premisa que tiende a agudizarse en tiempos de crisis y congestión judicial” (CSJ SL359-2021)

Consecuentemente, la Sala considera que, en efecto, las sumas reconocidas por concepto de indemnización por despido unilateral y sin justa causa, tendrá que indexarse para compensar la pérdida de poder adquisitivo que han sufrido desde la fecha en que se hicieron exigibles, y que sufrirán hasta el momento en que se realice su pago,

Costas en ambas instancias a cargo de la accionada. En esta sede judicial se fija como agencias en derecho la suma de \$3.250.000.

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 **REVOCA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 18 de julio de 2024, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **LUIS DAVID SERNA RAMÍREZ** en contra de la sociedad **BANCOLOMBIA S.A.** y en su lugar

i) Se declara la nulidad relativa por error en el consentimiento del contrato de transacción celebrado por el señor LUIS DAVID SERNA RAMÍREZ y la sociedad BANCOLOMBIA S.A. para la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo.

ii) Se declara que el señor Luis David Serna Ramírez fue despedido en forma unilateral y sin justa causa por Bancolombia.

iii) Se condena a Bancolombia S.A., a reconocer y pagar al demandante la suma de \$70.085.416, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá indexarse al momento del pago.

iv) Se declara parcialmente probada la excepción de compensación.

3. **COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$3.250.000

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.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
(Salvamento de voto)



DIEGO FERNANDO SALÁS RONDÓN

SALVAMENTO DE VOTO

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Luis David Serna Ramírez
Demandada: Bancolombia SA
Radicación: 05001-31-05-012-2022-00298-02

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, me permito manifestar que me aparto de la adoptada, por cuanto considero que no se acredita el vicio del consentimiento que se alega, y por tanto, debía confirmarse la decisión proferida en primera instancia.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la conclusión fáctico probatoria consistente en que el actor suscribió el acuerdo de terminación del contrato de trabajo, bajo la errada convicción de que la bonificación que se le daba en ese acto era mas cuantiosa que la indemnización por despido a la que tendría derecho, en mi sentir no constituye un error de hecho que vicie el consentimiento, en los términos de lo dispuesto en los art. 1510 a 1512 del CC, esto es, sobre la especie del acto o el objeto, sobre la calidad del objeto, o sobre la persona, y a lo sumo podría constituir dolo, si fue que se le engañó para que prestara su acuerdo para la terminación, de manera consciente y deliberada, engaño que necesariamente debía provenir del empleador, pues conforme a lo dispuesto en el inciso primero del art. 1515 del CC *“El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando además aparece claramente que sin él no hubiera contratado”*. En este caso, no se evidencia el engaño intencional proveniente del empleador, como una maniobra indefectiblemente dirigida a obtener el consentimiento del trabajador en la terminación del contrato, sin que así se derive ni siquiera de lo narrado por el mismo demandante en el correo dirigido a la línea de ética de Bancolombia.

En todo caso, la iniciativa de poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo, puede provenir del empleador o del trabajador, sin importar la causa que la motive, por cuanto la única exigencia de esa potestad de las partes, es la relativa a que su consentimiento no esté viciado por error, fuerza o dolo (CSJ SL2503-2017); sin que, las ofertas realizadas por el empleador, en este caso, a título de compensación, se puedan calificar en sí mismas como una fuerza, coacción o violencia ejercida sobre el trabajador, error o inducción en error por dolo; de ahí que considero que el demandante tenía plena capacidad para la celebración del contrato de transacción, cuyo objeto y causa lucen lícitos, en tanto que no se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles.

Finalmente, pese a que me aparto de la decisión, por considerar que no se acredita aquí el vicio en el consentimiento que diera lugar a declarar la nulidad relativa del acuerdo de transacción por el que se terminó de mutuo acuerdo el contrato de trabajo, me permito precisar también que, en mi consideración, en tal caso, la consecuencia no debía ser el reintegro, puesto que el contrato efectivamente terminó, entendiéndose que el acto viciado de nulidad es el mutuo acuerdo en la terminación, esto es, la causa de finiquito contractual, y en este caso particular, resultaría evidente del resultado de las pruebas que era voluntad del empleador dar por terminado el contrato de trabajo como en efecto ocurrió.

Hasta acá, el planteamiento de mi salvamento parcial de voto.



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada