

TEMA: RETIRO VOLUNTARIO- El ofrecimiento de planes de retiro voluntario por parte del empleador, compensados con bonificaciones, no están prohibidos, no son un acto de coacción y por el contrario constituyen una actuación legítima, muchas veces conveniente de rescindir el contrato, estando el trabajador en libertad de aceptarlas o rechazarlas o formular otras ofertas. Esta aceptación debe ser producto de la voluntad libre de las partes, exenta de cualquier vicio del consentimiento.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare la nulidad del acuerdo transaccional celebrado el día 25 de junio de 2019, al estar viciado el consentimiento del demandante por error y dolo y que, por tanto, no existió solución de continuidad en el contrato de trabajo a término indefinido celebrado el día 16 de junio de 2014; se condene al reintegro laboral, con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, indemnización moratoria e indexación. En primera instancia el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín absolvió a Productos Familia S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra. Debe la sala analizar si se acredita un vicio en el consentimiento del demandante, al suscribir el acuerdo transaccional mediante el cual se dio por terminado el contrato de trabajo.

TESIS: Sobre los presupuestos para la validez de la transacción para la terminación del vínculo laboral, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en providencia AL1761- 2020, reiterada en AL2533-2021, AL2551-2021 y AL2531-2021 entre otras, indicó que se requiere los siguientes: “...(i) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (ii) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (iii) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (iv) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes...”. (...) En el documento denominado Acuerdo transaccional terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, de fecha 25 de junio de 2019, aportado con la demanda, las partes dejaron constancia de lo siguiente: (...) SEGUNDA: PRODUCTOS FAMILIA S.A. y Max Anderos Jiménez Lozano han sostenido conversaciones relativas a materializar la finalización por mutuo consentimiento, de manera libre y voluntaria, del contrato de trabajo que los vincula (...) Esta terminación por mutuo consentimiento es irrevocable y no produce ningún tipo de sanción, reintegro o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato de trabajo. (...) CUARTA: PRODUCTOS FAMILIA S.A. y Max Anderos Jiménez Lozano acordaron, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo en la forma antes anotada, con el fin de precaver y evitar un eventual conflicto o litigio sobre derechos inciertos y discutibles, el pago de una compensación económica total, única y definitiva, por concepto de bonificación de retiro, la cual pactan expresamente que no constituye salario para ningún efecto, por la suma de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS M/L (\$4.347.937). (...) De otro lado, en interrogatorio de parte, el señor Max Anderson informó detalles de la forma en que se desarrolló la reunión con la Coordinadora de Recursos Humanos en esa época, que tuvo duración entre 30 y 45 minutos, reconoció haber tenido el conocimiento que el objeto de la conversación era la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (...) La anterior versión es coincidente con lo expuesto por la testigo, quien manifestó haber sido la persona que en representación de Productos Familia S.A. sostuvo la reunión con el demandante, exponiéndole el propósito, con el ofrecimiento de las dos opciones relatadas por el señor Max; detalló que tuvo duración entre 40 y 50 minutos mientras el trabajador fue enterado del contenido de ambas propuestas, se las explicó en dos veces, éste leyó el documento, solicitó inclusive tener un espacio privado para realizar una llamada telefónica pero al final optó por no hacerla, hubo un espacio en que la testigo se retiró de ese espacio y el trabajador quedó solo, la reunión concluyó con la aceptación de la bonificación ofrecida (...) Por su parte, el

testigo compañero del demandante, cuyo vínculo laboral se dio por terminado el mismo día 25 de junio de 2019, aunque no estuvo presente en la reunión del actor (...) sí dio a conocer las circunstancias que rodearon la que él sostuvo con el empleador, que fueron similares a las expuestas por el señor Max, precisando que en ese espacio se le dieron a conocer las dos opciones de terminación del vínculo laboral, inicialmente decidió no aceptar ninguna, se le permitió formular contra propuesta, inclusive se retiró del lugar y luego de reflexionar retornó y aceptó la propuesta. Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, conforme al contenido del clausulado del acuerdo de terminación del vínculo laboral, el interrogatorio de parte rendido por el demandante y la prueba testimonial practicada, la decisión de plasmar en dicho documento la terminación del contrato de trabajo, fue adoptada por mutuo consentimiento entre el señor Max Anderson y Productos Familia S.A., de manera libre y voluntaria (...) Por tanto, la transacción celebrada reviste validez, ante la ausencia de prueba para acreditar que la manifestación de su voluntad estuvo viciada; tal como explicó la a quo.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 11/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, once (11) de junio de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **MAX ANDERSON JIMÉNEZ LOZANO**
Demandado : **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**
Radicado : **05001 31 05 013 2021 00423 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – reintegro laboral, pago de salarios y prestaciones sociales, indemnizaciones -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 85

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...*”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la **nulidad del acuerdo transaccional** celebrado el día 25 de junio de 2019, al estar viciado el consentimiento del demandante por error y dolo y que, por tanto, no existió solución de continuidad en el contrato de trabajo a término indefinido celebrado el día 16 de junio de 2014; se condene al **reintegro laboral**, con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, indemnización moratoria, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante ingresó a laborar al servicio de Productos Familia S.A. el día 17 de septiembre de 2015, mediante contrato a término indefinido, en el cargo de auxiliar de distribución en la sede del municipio de Girardota; a principios del año 2018 la demandada informó sobre el traslado de la planta de Girardota al municipio de Rionegro y la principal de Medellín a la ciudad de Bogotá D.C., contexto en el que varios compañeros conformaron la organización sindical Sintrafamilia a mediados del año 2018, a la cual se afilió el actor a comienzos del año 2019, época desde la cual sus supervisores ejercieron presiones por el cumplimiento de metas sobre indicadores establecidos, que ningún empleado en el mismo cargo alcanzaba por tratarse de funciones no registradas en el sistema.

Expone que nunca tuvo llamados de atención; el día 25 de junio de 2019 fue citado por el supervisor de turno, junto con varios compañeros, para una capacitación en un cubículo, allí una persona de gestión humana los dividió, los encerró, indicándoles que debían firmar unos contratos de transacción, porque la empresa había decidido finalizar los contratos laborales en forma unilateral, a lo que el actor se negó y su empleador le notificó la terminación del vínculo a través de correo certificado.

Aduce que, en forma posterior, personas de gestión humana le informaron que debía abandonar las instalaciones de la compañía en cinco minutos, le negaron la posibilidad de asistir con un testigo o acompañamiento de la organización sindical, recibió **presiones** respecto a que no le entregarían buenas recomendaciones y que **se iría sin un peso; no tuvo posibilidad de leer el contenido del documento, ni de manifestar si estaba de acuerdo y consciente de ello.**

Respuesta a la demanda:

PRODUCTOS FAMILIA S.A. a través de apoderado judicial, admitió lo referente a la existencia del contrato de trabajo, su modalidad, lugar de prestación del servicio, extremos temporales; frente a los demás hechos expuso que no son ciertos o no le constan. Sostiene que el demandante jamás puso en conocimiento de la compañía las supuestas presiones que menciona ejercieron sus supervisores; el contrato de transacción no fue suscrito bajo presión, tampoco contemplaba información sobre cierre de la planta donde prestaba sus servicios, la que inclusive continúa funcionando; fue materia de conversación previa la intención de la

Compañía de realizar una renovación tecnológica en la planta, por lo que eventualmente el rol desempeñado por el demandante desaparecería y en consecuencia, **las partes acordaron finalizar la relación de trabajo**, sin que el documento contenga expresiones ambiguas, técnicas o confusas que hagan presumir mala fe, al contrario, se consignó información veraz, clara y suficiente acerca del modo en el que se daría por terminada la relación laboral, incluyendo los efectos para ambas partes, sin que tuviera por objeto derechos irrenunciables del demandante. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas transacción y cosa juzgada, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, falta de título y causa, pago, prescripción, compensación, buena fe, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El **Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a Productos Familia S.A. de todas las pretensiones** formuladas en su contra por el señor Max Anderson Jiménez Lozano, a quien impuso condena en costas, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000 en favor de la demandada. Contra la decisión no se interpusieron recursos.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de Productos Familia S.A. reiteró argumentos expuestos en primera instancia, referentes a que la celebración del acuerdo transaccional carece de vicio alguno, tiene completa validez

y tiene como efecto la inoponibilidad de la demanda frente a hechos contemplados en dicho acuerdo; solicita se confirma la decisión absolutoria.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Se conoce la Sentencia de Primera Instancia en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia absolutoria de Primera Instancia; analizándose si se está acreditado un vicio en el consentimiento del demandante, al suscribir el acuerdo transaccional mediante el cual se dio por terminado el contrato de trabajo.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que **no se demostró la existencia de vicios en el consentimiento del demandante**, por error en el objeto del acuerdo de terminación del vínculo laboral y menos el dolo de la sociedad demandada en generar algún tipo de daño con las ofertas presentadas; destacando que el documento aparece suscrito por el señor Max Anderson, según lo declarado en interrogatorio de parte confesó haber comprendido que el interés de la compañía era **la terminación del contrato laboral, ofreciéndole dos opciones**, una invocando justa causa por el avance de un proceso disciplinario y otra, la **finalización por mutuo acuerdo con el reconocimiento de una bonificación**, estando precedido de reunión extensa con representante de la compañía donde se le explicó el contexto de reducción de personal por la implementación de procesos de innovación y automatización en la producción que hacían necesaria la reducción de personal, propuesta que se planteó a seis compañeros más, oferta que no está prohibida en el ordenamiento jurídico, **cumple con los requisitos de validez exigidos en la jurisprudencia especializada y surtió efectos de cosa juzgada.**

Sobre los presupuestos para la validez de la transacción para la terminación del vínculo laboral, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en providencia AL1761-2020, reiterada en AL2533-2021, AL2551-2021 y AL2531-2021,

entre otras, indicó que se requiere los siguientes: “...*(i) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (ii) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (iii) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (iv) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes...*”.

De igual forma, es pacífica y reiterada la jurisprudencia del Órgano de Cierre de la especialidad laboral, **en cuanto a que el ofrecimiento de planes de retiro voluntario por parte del empleador, compensados con bonificaciones, por ejemplo en casos de reestructuración, no están prohibidos, no son un acto de coacción y por el contrario constituyen una actuación legítima**, muchas veces conveniente de rescindir el contrato, **estando el trabajador en libertad de aceptarlas o rechazarlas o formular otras ofertas (Sentencia SL391-2024, reiterando SL3144-2021, SL6436-2015 y SL8987-2014).**

En el documento denominado **Acuerdo transaccional terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento**, de fecha 25 de junio de 2019, aportado con la demanda, **las partes dejaron constancia de lo siguiente:**

“...PRIMERA: EL TRABAJADOR se vinculó laboralmente con la compañía PRODUCTOS FAMILIA S.A., mediante contrato de trabajo a término INDEFINIDO, suscrito el día 17 de septiembre de 2015. El último cargo desempeñado por el TRABAJADOR fue el de Auxiliar de Distribución.

*SEGUNDA: PRODUCTOS FAMILIA S.A. y Max Anderos Jiménez Lozano han sostenido conversaciones relativas a materializar la **finalización por mutuo consentimiento, de manera libre y voluntaria, del contrato de trabajo que los vincula**, teniendo en consideración que cambiaron las condiciones para que el mismo se continúe desarrollando entre ellos y, como resultado de lo planteado por ambas partes, acordaron finalizar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento a partir del día 25 de junio de 2019, así como, transigir el reconocimiento de derechos laborales inciertos, discutibles y aleatorios del (la) trabajador (a).*

(...)

Esta terminación por mutuo consentimiento es irrevocable y no produce ningún tipo de sanción, reintegro o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato de trabajo. En este sentido, el trabajador declara que la terminación por mutuo consentimiento es definitiva y no habrá posibilidad de retractación.

(...)

CUARTA: PRODUCTOS FAMILIA S.A. y Max Anderos Jiménez Lozano acordaron, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo en la forma antes anotada, con el fin de precaver y evitar un eventual conflicto o litigio sobre derechos inciertos y discutibles, el pago de una compensación económica total, única y definitiva, por concepto de bonificación de retiro, la cual pactan expresamente que no constituye salario para ningún efecto, por la suma de **CUATRO MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS M/L (\$4.347.937).**

(...)

SÉPTIMA: Max Anderos Jiménez Lozano reitera que está de acuerdo en todos los puntos del presente acuerdo transaccional; que el mismo es producto de su libre voluntad y del ejercicio de su autonomía contractual; ...

(...)

DECIMA:

Se deja constancia que se le interrogó al TRABAJADOR 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...” (Negritas fuera de texto, folios 47 y 48 archivo 02 C01).

De otro lado, en **interrogatorio de parte**, el señor Max Anderson informó detalles de la forma en que se desarrolló la reunión con la señora **Alejandra Marcela Muñoz Martínez** – Coordinadora de Recursos Humanos en esa época -, que tuvo duración entre 30 y 45 minutos, reconoció haber tenido el conocimiento que el objeto de la conversación era la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, donde se le expusieron dos opciones, una con justa causa y la otra que incluía una bonificación, le fueron exhibidos los formatos de liquidación del contrato para ambos casos y finalmente optó por aceptar y suscribir la que incluía el mayor valor, esto es, con la bonificación, documento que le fue puesto en conocimiento, pudo leerlo y revisarlo.

La anterior versión es coincidente con lo expuesto por la **testigo Alejandra Marcela Muñoz Martínez**, quien manifestó haber sido la persona que en representación de Productos Familia S.A. sostuvo la reunión con el demandante, exponiéndole el propósito, con el ofrecimiento de las dos opciones relatadas por el señor Max; detalló que tuvo duración entre 40 y 50 minutos mientras el trabajador fue enterado del contenido de ambas propuestas, se las explicó en dos veces, éste leyó el documento, solicitó inclusive tener un espacio privado para realizar una llamada telefónica pero al final optó por no hacerla, hubo un espacio en que la testigo se retiró de ese espacio y el trabajador quedó solo, la reunión concluyó con la aceptación de la bonificación ofrecida, en ningún momento se le impidió abandonar el recinto de la reunión mientras decidía qué hacer frente a la propuesta; relatos que son concurrentes o consecuentes con lo plasmado en el documento que contiene el acuerdo transaccional.

Por su parte, el **testigo Diego Andrés Cano Rios**, compañero del demandante, cuyo vínculo laboral se dio por terminado el mismo día 25 de junio de 2019, aunque no estuvo presente en la reunión del actor, ni conoció en forma directa las condiciones de la conversación del demandante con la representante de Productos Familia y tampoco del acuerdo celebrado, puesto que la reunión de cada se llevó a cabo en espacios separados, sí dio a conocer las circunstancias que rodearon la que él sostuvo con el empleador, que fueron similares a las expuestas por el señor Max, precisando que en ese espacio se le dieron a conocer las dos opciones de terminación del vínculo laboral, inicialmente decidió no aceptar ninguna, se le permitió formular contra propuesta, inclusive

se retiró del lugar y luego de reflexionar retornó y aceptó la propuesta.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, conforme al contenido del clausulado del acuerdo de terminación del vínculo laboral, el interrogatorio de parte rendido por el demandante y la prueba testimonial practicada, **la decisión de plasmar en dicho documento la terminación del contrato de trabajo, fue adoptada por mutuo consentimiento entre el señor Max Anderson y Productos Familia S.A., de manera libre y voluntaria**, esto es, libre de presiones, engaños o coacción, contrario a lo afirmado en la demanda; debiéndose precisar que el demandante tenía la carga de aportar las pruebas para demostrar los hechos en que sustentaba su pretensión, sin que obren en el expediente medios de persuasión que lleven al convencimiento de que en las conversaciones previas a la suscripción del acuerdo hubo **presiones indebidas** por parte de los representantes de la compañía, de que **se iría sin un peso** o de que **no tuvo posibilidad de leer el contenido del documento, ni de manifestar si estaba de acuerdo y consciente de ello**, puesto que la prueba demuestra lo contrario.

Por tanto, la transacción celebrada reviste validez, ante la ausencia de prueba para acreditar que la manifestación de su voluntad estuvo viciada; tal como explicó la *a quo*.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia al haberse conocido en el grado jurisdiccional de Consulta; conforme a lo señalado en el Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en Costas en esta Segunda Instancia, según lo explicado en la parte considerativa.

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, en el término de un (1) día. Se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO