

TEMA: TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO - la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o consentimiento lleva implícita la renuncia voluntaria por parte del trabajador, puesto que es necesaria la expresión de su voluntad para que se concrete el mutuo consentimiento. / **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO** - no existe una indemnización por despido injusto porque no hay un despido como tal, pues la terminación obedece a una causa legal, que ni es justa ni es injusta. /

HECHOS: La señora CLAUDIA MARCELA MURILLO LOPEZ, interpone demanda laboral ordinaria contra BEL STAR S.A, dentro del libelo pretende que se declaró que entre ambas partes existió un contrato de trabajo, el cual termino sin justa causa, por consiguiente, se le debe de pagar a la actora indemnización, así como demás conceptos de prestaciones sociales expuestos en la demanda. En audiencia celebrada para el 22 de agosto de 2022, el a quo profirió sentencia absolutoria a la demandada de todas las pretensiones y cargos formulados en su contra por la actora declarando probada las excepciones de inexistencia de la causa y la obligación.

TESIS: (...) Cabe señalar que la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o consentimiento lleva implícita la renuncia voluntaria por parte del trabajador, puesto que es necesaria la expresión de su voluntad para que se concrete el mutuo consentimiento y por consiguiente la terminación del vínculo laboral, como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL4617-2017, en la que se indicó: "... demostró que la terminación de la relación se dio por mutuo acuerdo, modalidad que el tribunal equiparó al retiro voluntario de que habla la norma, lo cual tampoco luce desacertado, cuando en ese sentido, esta Sala de Casación, en sentencia del 16 de julio de 2001, rad. 15555, precisó que el mutuo acuerdo plasmado en una conciliación con el cual se da por terminado el contrato de trabajo, como en esta ocasión acontece, puede entenderse como un retiro voluntario, en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico, ..." (...). (...) Cabe advertir que en la terminación por mutuo acuerdo no existe una indemnización por despido injusto porque no hay un despido como tal, pues la terminación obedece a una causa legal, que ni es justa ni es injusta, lo que no impide que las partes, ata tal acuerdo, pacten el pago de una bonificación a fin de que el trabajador acepte la terminación del contrato. (...). (...) Es pertinente indicar que, al ser el acuerdo de voluntades un acto jurídico, el vicio del consentimiento que se aduce por la ex trabajadora debe acreditarse en el proceso, por ésta, en aplicación de lo establecido en el canon 167 del CGP sobre la carga de la prueba (Art. 177 del anterior estatuto procesal civil) como recuerda la Corte suprema de justicia en la sentencia SL13202-2015. (...). (...) Como se advierte, no se evidencia la fuerza o presión que, como vicio del consentimiento, aduce la activa, como concluyó el a quo, por lo que se confirmará ese punto de la sentencia de primera instancia.

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 25/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	CLAUDIA MARCELA MURILLO LOPEZ
DEMANDADO	BEL STAR S.A.
RADICADO	05001-31-05-019-2021-00109-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Terminación del contrato por mutuo acuerdo – vicios del consentimiento – Indemnización por despido injusto., reconocimiento de mayor valor.
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora **CLAUDIA MARCELA MURILLO LOPEZ** contra la sociedad **BEL STAR S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 038**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito

de Medellín - Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 22 de agosto de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso lo siguiente: El 11 de febrero de 2008, se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido entre la actora y la demandada, a través del cual se vinculó a la demandante para desempeñar el oficio de Gerente de Zona; entre sus funciones se encontraba, realizar la búsqueda de nuevas candidatas a compradores mayoristas (consejeras de belleza), incorporarlas al sistema de ventas de la compañía, capacitarlas y entrenarlas para dicha actividad, promover la compra de productos de la compañía en la zona asignada, entre otras que se encuentran consagradas en la cláusula tercera del contrato de trabajo; se pactó como salario una remuneración fija y una comisión por campaña, equivalente al 2% si se cumplían las metas, esto es, se pactó un salario variable; la labor encomendada fue ejecutada por la actora de forma personal, atendiendo las instrucciones de su empleador, cumpliendo con el horario asignado sin que se llegara a presentar queja o llamado de atención en su contra.

Refiere el introductorio que la relación contractual se mantuvo por más de 10 años, ya que la actora laboró hasta el 19 de abril de 2018, fecha en que se le llamó en medio de una reunión. La relación contractual, se mantuvo por un término de más de 10 años, ya que ésta laboró hasta el día 19 de Abril de 2018, fecha en la que se le llamó en medio de una reunión de líderes en el Hotel Dan Carlton y la Jefe Divisional, señora LIDA MARCELA MONTOYA, con quien sostenía una estrecha relación de amistad y compañerismo, quién en medio de lágrimas le indicó que la empresa BEL STAR S.A., no deseaba continuar con sus servicios, le enseñó dos documentos: el primero era la carta de terminación sin justa causa, la cual no contaba con la liquidación respectiva, que es requisito necesario al momento de realizar una terminación sin justa causa y, el segundo, la carta de terminación de mutuo acuerdo, la cual sí contaba con la liquidación y la Jefe Divisional le informó que la mejor opción, era aceptar la terminación de común acuerdo, ya que según la señora LIDA

MARCELA MONTOYA, ésta era más beneficiosa, ya que según la Jefe Divisional, esta liquidación correspondía a más dinero.

Señaló la demanda que la demandante, en medio de dudas, encontrándose en un estado de shock y confiando en las palabras de quien decía ser su amiga, accedió a la terminación de contrato de mutuo acuerdo, a pesar de que no se trató de un acuerdo de voluntades, porque la empresa BEL STAR S.A. fue quien decidió unilateralmente, finalizar sin justa causa el contrato laboral suscrito entre las partes, fue inducida a aceptar a la terminación de mutuo acuerdo, ya que se encontraba en un estado vulnerable debido a que la noticia de la terminación de su contrato laboral, la tomó por sorpresa, ya que se encontraba en un gran momento laboral, cumpliendo en más del 103% las metas asignadas, y por tanto, el estado de desconcierto y tristeza en que se encontraba, la hicieron confiar en las palabras de quien decía ser su amiga, líder y confidente.

Refiere el libelo genitor que, al día siguiente, esto es, el 20 de abril de 2018, la accionante, al encontrarse en un estado de mayor conciencia, reevaluó la decisión que le obligaron a tomar, y procedió a llamar al proceso de Gestión Humana de la empresa BEL STAR S.A., y se comunicó con la señora LIDA MARCELA MONTOYA, a quien le informó que no deseaba terminar el contrato laboral por mutuo acuerdo, ya que solo había accedido por la presión ejercida en el momento de que se le informó que la empresa BEL STAR S.A., no requería más sus servicios, sin embargo, la señora LIDA MARCELA MONTOYA le informó que ya no era posible cambiar de decisión de haber terminado por mutuo acuerdo; que al momento de la terminación del contrato, no se le efectuó el pago de indemnización, por concepto de terminación del contrato laboral sin justa causa, la cual correspondía a CUARENTA y TRES MILLONES SETECIENTOS SESENTA y DOS MIL NOVECIENTOS TREINTA PESOS (\$ 43.762.930) debido a que su salario promedio durante el último año, correspondió a \$ 6.139.772.

Aduce la demandante, a través de su apoderada, que en el desarrollo de la relación laboral entre las partes, la señora MURILLO LOPEZ, laboró jornadas extensas que excedían la jornada ordinaria, ya que en muchas ocasiones los horarios laborales correspondían a más de 14 horas diarias y debía tener

disponibilidad telefónica las 24 horas del día, y en las fechas de facturación (cierres de campaña), se laboraba desde las 6: a.m hasta las 11:00 p.m, sin embargo, la empresa BEL STAR S.A. nunca le reconoció el concepto de horas extras, ni recargos nocturnos, ni el pago de dominicales y festivos; que, así mismo, el gozo efectivo del período de vacaciones, se encontraba restringido, ya que debido a la constante asignación de responsabilidades y al alto grado de requerimientos, se acumulaban varios períodos de vacaciones sin disfrutar, e incluso, se debía solicitar que se le pagaran periodos de vacaciones en dinero, y que si bien deseaba disfrutar del descanso, las labores asignadas no se lo permitían, ya que aunque estuviera disfrutando de vacaciones autorizadas, debía dar cumplimiento estricto a las metas, como ocurrió el día 25 de Abril del 2014, que estando en vacaciones, su jefe inmediata, la señora MARLEN YAIRA RANGEL PACHECO, le envió un correo electrónico a todas las gerentes comerciales de zona, donde evidenciaba su malestar con ella ya que, cuando se encontró en el periodo de vacaciones, el porcentaje de cumplimiento de su región bajó y por tanto, según la señora MARLEN YAIRA RANGEL PACHECO "El resultado de una región lo debe garantizar el líder, esté o no esté en vacaciones, debe garantizarlo"

Señala que durante el periodo comprendido entre abril y mayo del 2018, la empresa BEL STAR S.A., procedió a realizar una serie de terminaciones de contrato sin justa causa, bajo la figura de supuestas terminaciones de común acuerdo, al parecer a empleados que superaran los 10 años de relación contractual; que mediante comunicado de fecha del 20 de octubre de 2020, la demandante solicitó a la accionada iniciar un proceso extrajudicial de arreglo directo; sin embargo, mediante comunicación del 3 de Noviembre de 2020, la empresa demandada, a través de su representante legal informó que no era posible acceder a la solicitud, ya que argumentó que la empresa cumplió a cabalidad las obligaciones legales durante la vigencia de la relación laboral y al momento de su finalización y, por lo tanto, a esa fecha no existían conceptos que se encontraran pendientes de reconocimiento o pago. Indica que la demandada le adeuda la indemnización por terminación sin justa causa, el pago de horas extras, recargos nocturnos y pagos dominicales y festivos, generados durante toda la relación laboral y demás derechos adquiridos, sin que, hasta el momento, hayan sido cancelados.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que, entre la empresa BEL STAR S.A. y la señora CLAUDIA MARCELA MURILLO LOPEZ, existió un contrato de trabajo, el cual se terminó sin justa causa; que, como consecuencia de lo anterior la empresa demandada, debe de pagar a la actora, por concepto de indemnización, por terminación del contrato sin justa causa, la suma de CUARENTA y TRES MILLONES SETECIENTOS SESENTA y DOS MIL NOVECIENTOS TREINTA PESOS (\$43.762.930); que la empresa también debe pagar a la demandante lo correspondiente al trabajo en dominicales y festivos, horas extras, recargos nocturnos, liquidación y cualquier otro concepto a que haya lugar y que se hubiera generado en el desarrollo de la relación laboral, así como, la sanción moratoria contemplada en el arto 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, por no haberse cancelado, a la terminación del contrato, la indemnización por terminación sin justa causa y prestaciones debidas al trabajador, condena que debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago; que la empresa demandada debe pagar las costas del presente proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la sociedad BEL STAR S.A. dio respuesta oportuna, a través de apoderado judicial, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral entre las partes, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, el cargo desempeñado por la actora, las funciones asignadas, pero que No es cierto que el 11 de febrero de 2008 la demandante y BEL-STAR hayan suscrito un contrato de trabajo, pues tal y como se acredita con las documentales que se aportan, el empleador inicial de la demandante fue la empresa PROMOTORA DE BELLEZA E.U., y el 01 de mayo de 2008 se suscribió una sustitución patronal en donde se definió que el nuevo empleador de la demandante sería BEL-STAR, quien asumiría las obligaciones laborales frente a la demandante desde el 11 de febrero de 2008. En cuanto al salario, indicó que en el contrato de trabajo que suscribió la

demandante con PROMOTORA DE BELLEZA E.U., sí se pactó un salario fijo y, respecto al salario variable, señaló que éste se estableció en la cláusula sexta del contrato de trabajo, la cual transcribe, indicando que, el 18 de noviembre de 2010 la demandante y BEL-STAR suscribieron un otrosí al contrato de trabajo modificando la cláusula sexta del contrato que regula la remuneración fija y la remuneración variable, pactando lo siguiente en torno a la remuneración variable: *“Igualmente EL EMPLEADOR reconocerá y pagará en forma vencida a su EMPLEADA un salario variable consistente en una comisión a liquidar sobre el monto de lo recaudado directamente por LA EMPLEADA, dentro de los 31 días siguientes a la fecha de facturación, con base en la tabla que aparece más adelante, aclarando que dicha comisión se causa, liquida y paga siempre y cuando el porcentaje de cumplimiento de la meta de ventas se encuentre dentro de la política establecida por la empresa, así:...”*; tabla que también se transcribe, al igual que el parágrafo 1, aduciendo que resulta claro que la remuneración variable no era necesariamente del 2%, en tanto que el % a cancelar dependía de lo pactado conforme a lo anteriormente indicado.

Indica que la demandante tenía una muy buena zona asignada, pero aun así no la estaba explotando como debía, repercutiendo necesariamente en el desempeño que se esperaba, el cual no era acorde a la zona y por esto generaba insatisfacción laboral para el empleador; que es cierto que laboró en el horario de trabajo que se le señaló, esto es, dentro de la jornada ordinaria, sin llegar a exceder la máxima legal. Manifiesta que es cierto que en la reunión entre la demandante y la señora LIDA MARCELA MONTOYA se dio el 19 de abril de 2018 en el Hotel Dan Carlton de la ciudad de Medellín, señalando que en dicha reunión la señora LIDA MARCELA MONTOYA tenía como propósito notificarle a la demandante que su desempeño no era el esperado, razón por la cual la empresa prescindiría de sus servicios sin justa causa; que, sin embargo, por políticas internas de la compañía y en aras de cuidar las relaciones con las personas que se retiran por su desempeño, siempre se da la oportunidad de realizar un retiro de mutuo acuerdo junto con el pago de una suma transaccional que finalmente termina siendo un valor superior al de la indemnización que recibiría si se fuera despedida sin justa causa; que legalmente no existe obligación de aportar una liquidación final de acreencias laborales por el despido sin justa causa; que en todo caso, basta con realizar

una operación aritmética para constatar que en términos económicos el mutuo acuerdo le resultaba más beneficioso a la demandante.

Aduce que no es cierto que la demandada haya actuado de mala fe pues la actora bien pudo optar libremente por el retiro sin justa causa con el pago de la indemnización correspondiente; que, No es cierto que la demandante hubiese estado cumpliendo en más del 103% de las metas asignadas, por el contrario, la demandante se ubicaba por debajo de ranking “productiva”, y fue esta circunstancia la que motivó a la empresa a su desvinculación; que sin embargo, por buenas prácticas de la compañía se da la oportunidad de la firma de un mutuo acuerdo junto con el correspondiente pago de una suma transaccional, el cual implica un mayor beneficio tanto económico como laboral para la persona que es retirada.

Señala que No es cierto que la compañía hubiese obligado a la demandante a firmar el mutuo acuerdo transaccional de finalización de la relación laboral, y que en todo el expediente no existe una sola prueba que logre acreditar un vicio del consentimiento sobre el cual pueda apoyarse la demandante para restarle validez al acuerdo suscrito con la demandada; que, en todo caso, téngase presente que la empresa aun contaba con la capacidad de finalizar sin justa causa el contrato de trabajo de la demandante, pero optó por efectuar una erogación económica mayor en beneficio de la aquí demandante. Por último, niega los demás hechos de la demanda.

Se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN; PRESCRIPCIÓN; COMPENSACIÓN; COSA JUZGADA; BUENA FE; Y LA GENÉRICA.”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 22 de agosto de 2022, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que ABSOLVIÓ a la sociedad demandada de todas las pretensiones y cargos formulados en su contra por la actora, declarando probada la excepción de

inexistencia de la causa y la obligación, condenando en costas a la demandante, fijándole como agencias en derecho la suma de \$300.000.

Como fundamento de su decisión, para lo que al recurso interesa, estimó el juez de primer grado, luego de referirse a la prueba recaudada en el proceso, que, de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del CST, el contrato puede terminarse, entre otros, por mutuo acuerdo; con relación al acuerdo transaccional en virtud del cual se terminó el contrato laboral entre los litigantes por mutuo acuerdo, señaló que éste es un acto jurídico y que, como tal, para su validez, debe estar exento de vicios del consentimiento; que, además, el artículo 15 del Código Civil de Trabajo señala que es válida la transacción en los asuntos de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Que, por lo anterior, solo cabría declarar invalido el acuerdo transaccional ante la existencia de dos situaciones: La primera, un desconocimiento, un derecho cierto e indiscutible, o que se presente un vicio del consentimiento. Aduce que, con relación a la primera posibilidad, no se evidencia por el despacho que se hubiese desconocido un derecho cierto e indiscutible puesto que no se pactó respecto de salarios o prestaciones sociales, o que estos fueron cancelados bajo un valor inferior al legalmente establecido; que realmente el acuerdo se presentó de cara a lo dispuesto por el artículo 61, el código sustantivo de trabajo, en su literal B, a cambio de lo cual se dio el reconocimiento de una suma de dinero (39 millones de pesos) , que, a través de los cálculos efectuados por el despacho, y según el salario que se puede establecer de los recibos de nómina dentro del expediente, resultaría superior a la liquidación según lo dispuesto por el artículo 64 del código sustantivo del trabajo (Indemnización por despido injusto).

Destaca que el salario de la actora estaba constituido por un componente fijo y por un componente variable, que correspondía a unas comisiones; que el despacho procedió a calcular el salario promedio del último año de servicios de la demandante, teniendo en cuenta esos componentes, encontrando de esa manera un salario promedio de \$4.690.545, lo que, teniendo en cuenta el período laborado, del 11 de febrero de 2008 al 18 de abril de 2018, aplicando la

fórmula del artículo 64 del CST, la indemnización por despido injusto correspondía a \$33.432.969.

Hace alusión a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema, resaltando lo dicho por la Corte en el sentido que nada impide que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, como tampoco, que ellos puedan calificarse como ilegales o inválidos y que estas propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas e, incluso, formularle al empleador otras distintas.

En cuanto al segundo aspecto, esto es, si el acuerdo a que se ha hecho referencia presenta un vicio del consentimiento, de la demandante, al momento de suscribirlo, trae a colación lo establecido en el Artículo 1508 del CC, que indica que los vicios que puede adolecer el consentimiento son error, fuerza y dolo. Hace algunas consideraciones sobre la fuerza como vicio del consentimiento, señalando que, de cara a lo presentado probatoriamente, aparece claro para el despacho que la demandada se encargó de proponer a la hoy demandante la opción de terminar el contrato de trabajo de mutuo acuerdo, bajo los ofrecimientos de una bonificación a objeto de que el trabajador decidiera si aceptara la propuesta o no; que el despacho no encuentra, de las pruebas aportadas, que se hubiera presentado una imposición y que la demandante hubiera sido forzada a aceptar esta propuesta.

Indica que la única persona que estuvo presente en la diligencia (Lida Marcela Montoya), que actúa como testigo, dio cuenta de que tal circunstancia no se presentó, que no hubo una presión para que firmara el documento; que igualmente se considera por el despacho, que la no presentación de otras opciones no implicaba el que se viciara el consentimiento, puesto que, ante de propuesta, la trabajadora estaba en la posibilidad de manifestar si aceptaba o no, por lo que concluye que no evidencia que esté acreditada una situación que implique la declaración de ineficacia del acuerdo que se dio para terminar el contrato de trabajo.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La apoderada judicial de la demandante mostró su inconformidad contra la sentencia de primer grado, en forma breve, en los siguientes términos:

Indica, respecto al punto de la indemnización, del cálculo de la indemnización efectuado por el juzgado, que no está de acuerdo con la misma, toda vez que no corresponde al promedio del último año devengado por la actora, tal y como se demuestra en las colillas de pago aportadas. Que, así mismo, la demandante no actuó según el convencimiento y existe vicio de consentimiento.

Alegatos de conclusión

La apoderada judicial de la demandada presentó sus alegaciones de conclusión en segunda instancia, solicitando que se confirme en su integridad la sentencia de primera instancia, resaltando la validez del acuerdo transaccional celebrado por los ahora litigantes, que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Terminación del contrato por mutuo acuerdo – vicios del consentimiento – Indemnización por despido injusto, reconocimiento de mayor valor.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Es pertinente advertir que no se discute en esta instancia la existencia de la relación laboral entre la demandante, en calidad de trabajadora, la accionada,

como empleadora, dentro de los extremos temporales aducidos en la demanda, el cargo desempeñado por la demandante, y que la remuneración mensual que percibía, estaba compuesta por un salario básico y uno variable, por comisiones. Tampoco es objeto de reparo la decisión del a quo de negar el reconocimiento y pago de horas extras y de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, solicitadas en la demanda

Teniendo en cuenta los argumentos de la apelación, mismos que delimitan la competencia de la Sala, se deberá determinar: (i) si, contrario a lo dispuesto por la falladora primaria, la terminación del contrato de trabajo que unió a los litigantes no fue por mutuo acuerdo sino por decisión unilateral, sin justa causa, por parte del empleador, por adolecer tal acuerdo de voluntades de vicios del consentimiento. De ser así, (ii) si hay lugar a la indemnización por despido injusto que ésta deprecia y si el valor reconocido en el acuerdo es menor al que le corresponde por tal concepto y, así como también, si hay lugar al pago de ese mayor valor.

De cara al primer problema jurídico planteado, cabe recordar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del CST, entre otras causales, el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento.

Cabe señalar que la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o consentimiento lleva implícita la renuncia voluntaria por parte del trabajador, puesto que es necesaria la expresión de su voluntad para que se concrete el mutuo consentimiento y por consiguiente la terminación del vínculo laboral, como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL4617-2017, en la que se indicó:

“... demostró que la terminación de la relación se dio por mutuo acuerdo, modalidad que el tribunal equiparó al retiro voluntario de que habla la norma, lo cual tampoco luce desacertado, cuando en ese sentido, esta Sala de Casación, en sentencia del 16 de julio de 2001, rad. 15555, precisó que el mutuo acuerdo plasmado en una conciliación con el cual se da por terminado el contrato de trabajo, como en esta ocasión acontece, puede entenderse como un retiro voluntario, en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico, ...”

Este criterio fue reiterado por la Corte en mención, en la sentencia SL723-2019. Así:

“Como se advierte del mismo relato que de los hechos hace el demandante en el escrito inicial, una vez la demandada le informó de tal situación, él contó con la posibilidad de sopesar que le convenía más, máxime cuando la Cooperativa, como él mismo lo indicó, le puso de presente los motivos contenidos en la carta que tenía prevista para el despido, lo que claramente le permitía, de no resultar ciertos o valederos los hechos y argumentos allí esgrimidos, no acceder a la oferta, no consentir en su retiro consensuado del cargo y permitir así que se formalizara la decisión unilateral de la Cooperativa mediante la entrega de la comunicación, que tal acto produjera plenos efectos e iniciar, contra la accionada, una reclamación y de ser el caso, acción judicial en procura de los derechos laborales que le pudiesen haber sido desconocidos, lo que de manera libre, y totalmente espontánea, no hizo.”

Cabe advertir que en la terminación por mutuo acuerdo no existe una indemnización por despido injusto porque no hay un despido como tal, pues la terminación obedece a una causa legal, que ni es justa ni es injusta, lo que no impide que las partes, a tal acuerdo, pacten el pago de una bonificación a fin de que el trabajador acepte la terminación del contrato.

Es pertinente indicar que, al ser el acuerdo de voluntades un acto jurídico, el vicio del consentimiento que se aduce por la ex trabajadora debe acreditarse en el proceso, por ésta, en aplicación de lo establecido en el canon 167 del CGP sobre la carga de la prueba (Art. 177 del anterior estatuto procesal civil) como recuerda la Corte suprema de justicia en la sentencia SL13202-2015, del 9 de septiembre, Radicación n.º 47028, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en la que se indicó:

Ahora bien, frente a lo segundo, ha de recordarse 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.

Y la fuerza, como vicio del consentimiento, según el artículo 1513 del C.C., es la que es capaz de producir una impresión fuerte a una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición, indicando la norma en cita que *“se mira 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.”

Y, como lo indica el artículo 1514 de la misma normatividad, *“para que la fuerza vicie el conocimiento no es necesario que la ejerza aquel beneficiado por ella.”*

Ahora, la Corte Suprema Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL 10507-2014, radicación n.º46702, sobre el tema bajo estudio, precisó, advirtiendo la Sala que también pueden aplicarse tales razonamientos a la posibilidad de un despido sin justa causa, lo siguiente:

Desde el punto de vista jurídico, por el hecho de que el empleador hubiese tomado la decisión de despedir al trabajador motivado en una supuesta justa causa, no significa, per se, o se presume, que este proceder constituya un acto de presión frente a la decisión del trabajador y vicie su manifestación de voluntad de renunciar, tal y como lo sostiene el recurrente; toda vez que, frente a la situación fáctica determinada por el ad quem, se puede ver que el trabajador tuvo la oportunidad de sopesar qué le convenía más, si solicitar que le aceptaran la renuncia al cargo para que le fuera pagada una bonificación de mayor valor a la indemnización legal, o si iniciaba el proceso de reclamación de los derechos que supuestamente le fueron desconocidos con el despido que para él era injusto, con la incertidumbre del resultado de la decisión judicial.

Por otra parte, tampoco se puede entender que el verdadero motivo de terminación del contrato, en este caso, fue la intención del empleador de terminar la relación laboral y no el mutuo acuerdo, como lo sostiene el recurrente, por cuanto, independientemente de la decisión ya tomada por el empleador de despedir al actor con base en una justa causa, bien podían las partes, en aras de solucionar la controversia, lograr una avenencia sobre los derechos dudosos del trabajador derivados del modo de terminación del contrato y arribar a la fórmula de consenso de que este terminó por mutuo acuerdo, pues el artículo 61 literal b) no exige más sino el mutuo acuerdo, sin importar de quién fue la iniciativa, eso sí bajo el supuesto indispensable de que las manifestaciones de voluntad estén exentas de vicios, como en efecto sucedió, se itera, según lo establecido por el juez de alzada.

En el sub examine, según las partes, la trabajadora y empleadora, en el documento obrante a folios 49 a 51 del PDF 03, y folios 33 a 35 del PDF 09, del expediente digital, terminaron el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en la que se indicó lo siguiente:

Tocancipá, 19 de Abril de 2018



BELCORP

ACTA DE TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO

L'BEL
ésika
cyzone

Entre los suscritos a saber, **BRUNA MARIA BOCCI MORENO**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 43.079.128 expedida en Medellín, quien actúa en su calidad Representante Legal de **BEL STAR S.A.**, en adelante "EL EMPLEADOR" por una parte, y **CLAUDIA MARCELA MURILLO LOPEZ**, mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 39.446.683, quien actúa en nombre propio en su calidad de Trabajador, en el cargo de GERENTE DE ZONA, en adelante "EL TRABAJADOR" han convenido de mutuo acuerdo dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con efectividad a partir del día 19 de Abril de 2018, mismo que se registró por las siguientes,

CLÁUSULAS:

- Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR existe un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 11 de Febrero de 2008 (en adelante "El Contrato de Trabajo").
- De mutuo acuerdo, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR convienen por la suscripción de este documento terminar El Contrato de Trabajo a partir del día 19 de Abril de 2018.
- EL TRABAJADOR manifiesta libre y voluntariamente que EL EMPLEADOR durante la vigencia de la relación laboral cumplió oportunamente y de forma completa con la totalidad de las obligaciones de carácter laboral a su cargo, tales como salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales hasta el último día de prestación personal del servicio en virtud del contrato de trabajo que por este documento se termina.
- Como parte del Acuerdo y en aras de transar y evitar futuros litigios, las partes convienen en que como contraprestación de la terminación que por mutuo acuerdo se celebra, EL EMPLEADOR ha ofrecido a EL TRABAJADOR y éste aceptó recibir, en adición a lo que por ley le corresponde por concepto de acreencias de carácter laboral, una suma conciliatoria transaccional extralegal de naturaleza no salarial según se detalla más adelante, de conformidad con lo estipulado en el artículo 2469 del Código Civil y demás normas concordantes.
- La suma transaccional extralegal de naturaleza no salarial que EL EMPLEADOR reconocerá a EL TRABAJADOR por concepto de bonificación para la terminación del contrato asciende a la suma de **TREINTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS M.C.TE. (\$39.000.000.00)**, suma que EL TRABAJADOR consiente libre y voluntariamente recibir sin ningún tipo de coacción, y así lo manifiesta mediante la firma del presente documento.
- Durante la vigencia del Contrato de Trabajo EL TRABAJADOR recibió algunos beneficios de carácter extralegal en adición al salario ordinario pactado, frente a los cuales las partes reiteran, con base en la facultad conferida por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que no fueron el carácter de salario y por tal razón no fueron considerados para efectos de calcular y pagar el monto de otras obligaciones laborales, ni de liquidación de prestaciones sociales.
- EL TRABAJADOR manifiesta que entiende y acepta que la liquidación final y definitiva de acreencias laborales y prestaciones sociales le será pagada dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la firma de este documento, incluida la suma transaccional aquí pactada. No obstante, EL TRABAJADOR ratifica las autorizaciones otorgadas a EL EMPLEADOR para efectuar los descuentos que en la liquidación aparecen, así como la autorización otorgada para realizar los descuentos por nómina efectuados en vigencia de la relación laboral por diferentes servicios y beneficios a su favor.
- EL TRABAJADOR deja expresa constancia que al momento de la terminación del contrato de trabajo devolvió a la Empresa toda la información y propiedades que recibió para la prestación de sus servicios y durante la vigencia del Contrato de Trabajo. EL TRABAJADOR además acuerda no revelar, por ningún motivo, información confidencial de la Empresa.
- EL TRABAJADOR declara a paz y salvo total y libera de manera irrevocable e incondicional a EL EMPLEADOR por todo aspecto relacionado con vacaciones, prestaciones sociales, beneficios extralegales, indemnizaciones, acreencias laborales y en general por todo concepto laboral que se haya podido originar a su favor a causa o con ocasión del Contrato de Trabajo y/o derivado de la terminación de la relación laboral, quedando totalmente transadas las eventuales reclamaciones de carácter laboral que EL TRABAJADOR pudiera presentar en contra de EL EMPLEADOR.
- Con los pagos relacionados en este escrito, quedan totalmente precavidas, transadas y conciliadas todas las posibles reclamaciones que pudiere presentar EL TRABAJADOR a causa o con ocasión de El Contrato de Trabajo, contra EL EMPLEADOR, su casa matriz, filiales, subsidiarias, y sucursales, así como contra sus socios, funcionarios, directivos, ejecutivos, empleados, sucesores, encargados, fideicomisarios, accionistas, asesores y agentes, o contra cualquier sociedad o entidad de la organización de EL

BELSTAR S.A.
NIT 800018359-1
Parque Industrial
Canavieles
Vereda Canavieles Km 22
Autopista Norte
Vía Central Tocancipá
Cundinamarca
Tel 0057 1 5930404
Fax 0057 1 5930405
www.belcorp.biz



BELCORP

L'BEL
ésika
cyzone

BELSTAR S.A.
NIT 800018359-1
Parque Industrial
Canavieles
Vereda Canavieles Km 22
Autopista Norte
Vía Central Tocancipá
Cundinamarca
Tel 0057 1 5930404
Fax 0057 1 5930405
www.belcorp.biz

EMPLEADOR, razón por la cual queda eliminada cualquier posibilidad de controversia o litigio en el futuro por todo concepto de carácter laboral.



POR EL EMPLEADOR,

BRUNA MARIA BOCCI MORENO
C.C.43.079.128 de Medellín
Representante Legal
BEL-STAR S.A.

POR EL TRABAJADOR,

CLAUDIA MARCELA MURILLO
LOPEZ
C.C. 39.446.683 39446683

L'BEL

ésika

cyzone

Como puede observarse en el anterior documento, las partes acordaron de mutuo acuerdo la terminación del contrato de trabajo que las vinculaba, con el pago de una bonificación, que se estableció en \$39.000.000.

La censura aduce que en la suscripción de tal acuerdo se presentó un vicio de consentimiento, concretamente fuerza o presión ejercida por el empleador; sin embargo, para la Sala, la actora no prueba la fuerza o coacción en los términos del artículo 1513 del C.C. al que se hizo referencia, toda vez que, como lo resaltó la corte Suprema en el aparte jurisprudencial a que se hizo alusión, ante la propuesta que se le presentó, de terminar el contrato por mutuo acuerdo, tuvo la posibilidad de rechazar el mismo y, en el evento de haber sido despedida, acudir a la jurisdicción laboral en defensa de sus intereses.

En efecto, la demandante afirmó en el interrogatorio de parte que absolvió que, si bien ella firmó el acuerdo referido, pero que, cuando le pidieron que firmara, no le dieron las explicaciones correctas, no le dieron la opción de escoger y que le dijeron que eso era lo mejor, que debería firmar; acepta que recibió los 39 millones de pesos allí pactados. De su dicho, no se evidencia que se hubiera ejercido fuerza o presión de su empleador que viciara el consentimiento de la actora; fue simplemente una opción que se le presentó, que bien podía aceptar o no.

Ahora, la testigo Lida Marcela Montoya Zapata, empleada de la demandada, sobre la finalización del contrato de trabajo que concita la atención de la Sala, indicó que fue ella la única persona que estuvo presente cuando se le llamó a una terminación de contrato por mutuo acuerdo señalando que la actora aceptó y firmó este mutuo acuerdo. Refiere que en el acto solamente estaban ellas, que se encontraban en una reunión, y ella, la testigo, se le acercó

y la llevó para un lugar donde estuvieran solas y que ahí fue donde le ofreció la oportunidad de que terminara su contrato por mutuo acuerdo. Ante la pregunta atinente a si la actora firmó inmediatamente el acuerdo o si tuvo un tiempo para estudiar la propuesta, respondió: *“Claro, claro, creo que llamó a su esposo, llamó a varias personas, y yo le di el tiempo, yo le di el tiempo, incluso con Claudia me demoré un poco más de tiempo porque ella, pues... Sí, me pidió hacer varias llamadas y, pues, siempre nosotros damos esa oportunidad a la persona. Entonces, ella tuvo un tiempo prudente y, pues, ya al final me firmó, firmó el mutuo acuerdo, sí, señor.”* Que en ese momento no manifestó que ya no quería esa opción indicando que, cuando ella firmó, la declarante se desplazó hacia la sala donde estaban reunidos.

Señaló la testigo que el acercamiento inicial con la demandante fue ofreciéndole una bonificación, argumentando el punto de que llegaran juntas a ese acuerdo de su terminación de contrato, indicando que, si ella le hubiese dicho que definitivamente no firmaba o algo, hubiese remitido (el caso) a Talento o a su jefe, para evaluar un segundo paso, pero que hasta ese momento su posición era que llegaran a un acuerdo y que, gracias a ello, la actora obtenía una bonificación. Al responder al interrogante si se le indicó a la actora que también estaba la opción de la terminación sin justa causa, indicó: *“Claro, pues siempre obviamente hay opciones de acercamiento por mutuo acuerdo o por terminación, pero en ese momento mi objetivo era hacer una contratación, una terminación por mutuo acuerdo. Esa era la opción que yo le estaba ofreciendo a ella. Como lo dije inicialmente, yo no me acerqué para terminarle su contrato unilateralmente. No, fue por mutuo acuerdo y Claudia lo aceptó y como lo dije, pues de no haber sido así, pues yo hubiese recurrido a otro medio o hubiese preguntado cuál era el paso a seguir”*

Como se advierte, no se evidencia la fuerza o presión que, como vicio del consentimiento, aduce la activa, como concluyó el a quo, por lo que se confirmará ese punto de la sentencia de primera instancia.

Ahora, ante la inconformidad de la censura referente a no estar de acuerdo con la liquidación de la indemnización por despido injusto que realizó el fallador de primera instancia por lo consignado en las respectivas colillas de pago, cabe indicar que, como se anotó, al terminarse el contrato por mutuo acuerdo no hay lugar a una indemnización por despido injusto, pues es claro

que no existió tal despido, resaltando la Sala que, el valor pactado en el acuerdo, que además, fue pagado a la actora, corresponde a una bonificación que se entregó en aras de transar y evitar futuros litigios; no obstante, y en gracia de discusión, de acuerdo a las colillas de nómina del último año que laboró la actora con la demandada, visibles en el PDF 02, folios 34 - 48, y 52, del expediente digital, teniendo en cuenta el salario devengado por la actora, con sus componentes fijo y variable (comisiones por ventas), da un salario promedio de \$4.732,485, ligeramente superior al señalado por el a quo (\$4.690.545), resaltando que en dichas colillas se ingresaban conceptos no salariales, como gastos de transporte ventas, primas, vacaciones, intereses a las cesantías, concursos, etc., que no pueden tenerse en cuenta como salario, como pretende la activa en atención a los cálculos que realiza, por lo que no le asiste razón a la censura al aducir que ese salario promedio ascendía a \$6.139.772. Por ello, teniendo en cuenta el literal a) del artículo 64 del CST, el tiempo laborado (del 11 de febrero de 2008 al 19 de abril de 2018) la indemnización por un eventual despido injusto, en el caso de la actora, correspondería a \$33.695,293, suma mucho menor a la pactada como bonificación en el acuerdo de terminación del contrato por mutuo acuerdo.

Por todo lo anterior, es claro que la decisión a adoptar dentro de la presente controversia no puede ser otra distinta a la de confirmar en su integridad el fallo que por apelación se revisa.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación formulado por la apoderada judicial de la demandante, las costas procesales en segunda instancia estarán a cargo de la actora, y en favor de la sociedad demandada, según lo dispuesto en el art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$580.000.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación, de fecha y procedencia conocidos, según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

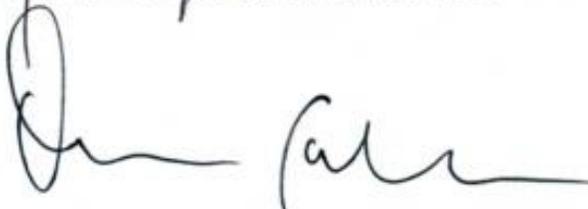
SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo de la demandante y en favor de la sociedad demandada, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$580.000.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA