

TEMA: CONTRATO DE TRANSACCIÓN- Correspondía probar al demandante que la suscripción del contrato de transacción estuvo afectado por uno de los vicios del consentimiento, es decir, error, fuerza o dolo, el contrato de transacción, precisamente tiene como finalidad precaver un conflicto, donde cada parte cede, a la terminación del contrato por mutuo acuerdo./

HECHOS: Solicita el demandante que tras declarar que existió un contrato de trabajo con PRODUCTOS FAMILIA S.A. entre el 15 de junio de 1992 y el 20 de abril de 2017, el cual terminó de forma unilateral e injusta por parte del empleador, se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido injusto de conformidad con el artículo 64 del CST y las costas del proceso.El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín absolvió a PRODUCTOS FAMILIA S.A. de todas las pretensiones elevadas en su contra por el señor MAURICIO REINA CLAVIJO. El problema jurídico se circunscribe a establecer si es viable declarar la ineficacia del acuerdo de transacción suscrito entre el señor MAURICIO REINA CLAVIJO y la empresa PRODUCTOS FAMILIA S.A. mediante el cual se dio por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo y dependiendo de ello se analizará si hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa regulada en el artículo 64 del C.S.T.

TESIS: Para resolver, debemos tener en cuenta lo normado por el artículo 2469 del Código Civil, el cual define la transacción como “un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.” Se trata pues de un modo de extinguir obligaciones en el que intervienen únicamente las partes, sin intermediación del Estado o de una tercera persona facultada para ello.(...)Como todo contrato, se encuentran plenamente libres las partes para suscribirlo sin necesidad de la intervención de un tercero, aunque en materia laboral el mismo tiene una limitante únicamente en el objeto, pues sólo se podrán transigir los derechos inciertos y discutibles del trabajador, dado la naturaleza y el atributo de irrenunciabilidad de otros derechos, pues de lo contrario el acuerdo adolecería de un vicio de nulidad.(...)El contrato de transacción válidamente celebrado, capacidad, consentimiento libre de vicios, objeto y causa lícitos, según los principios generales del derecho, debe tenerse como ley para las partes contratantes, conforme lo estipula el Código Civil. Quiere decir lo anterior que cuando el pensamiento y el querer de quienes suscriben el acuerdo queda plasmado en el clausulado de un contrato, disposiciones que en todo caso deben ser claras, precisas y sin asomo de ambigüedad, tiene que presumirse que ésas estipulaciones así concebidas son el fiel reflejo de la voluntad interna de los contratantes.(...)Por su parte 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”.(...)Conforme lo anterior, 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”(...)Tenemos entonces que cuando una parte afirma la existencia de un vicio del consentimiento en un acto jurídico, debe acreditar fehacientemente la existencia de éste, pues de no existir prueba del mismo es imposible que se acceda por parte del administrador de justicia a la declaratoria de nulidad de un acto transaccional, siendo claro la carga de la prueba que en éste sentido le asiste al demandante, pues debe allegar los elementos probatorios que otorguen certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que fundamenta la pretensión, y conforme el postulado de libre apreciación de la prueba el fallador establece el valor de cada medio de convencimiento.(...)De lo anterior se colige que correspondía al actor probar que para la

suscripción del contrato de transacción estuvo afectado por uno de los vicios del consentimiento, es decir, error, fuerza o dolo. Y según lo indicado por este en su interrogatorio firmó el documento de transacción porque fue presionado ante la insistencia de sus jefes de que si no lo hacía iba a perder plata porque igual saldría de la compañía, pero sin la bonificación que le estaban dando. Expresó que antes de firmar le explicaron que le darían el 40% adicional a la indemnización, que leyó en su integridad el acuerdo transaccional, pero como no es contador ni abogado no entendió que al consignarle esos valores como bonificación debía declararlos de forma diferente ante la DIAN motivo por el cual ahora tienen problemas con dicha entidad al no haberlo hecho correctamente. Insistió en que la firma se la sacaron a “la brava” porque le insistían que le convenía más porque si no iba a salir con menos plata hasta que lo convencieron sin saber los problemas que eso le iba a traer ante la DIAN, pero confesó que los valores ofrecidos fueron los cancelados en su totalidad.(...)Aunado a lo anterior, si bien el actor afirma que fue presionado a firmar, sustenta su dicho diciendo que dicha presión consintió en que fueron insistentes hasta el punto de convencerlo, pero en ningún momento afirma que esta presión se haya basado en mentiras que lo hubieran hecho incurrir en error o que hubieran ejercido fuerza para que firmara.(...)De otro lado, si bien en la demanda se aduce que el actor fue engañado y que se le presentaron valores inflados, lo cierto es que en su interrogatorio este confesó que los valores pagados correspondían a lo que le habían ofrecido, por lo que no podría indicarse que su voluntad estuvo viciada de error. Error que tampoco puede configurarse en la afirmación del demandante de que la bonificación reconocida por la empresa le trajo problemas tributarios con la DIAN porque no sabía que debía pagar sobre esta un porcentaje mayor, pues a pesar de que este indicó que la empresa le había dicho que la bonificación era libre de impuestos, esta afirmación no tuvo sustento alguno, ya que así no quedó contenida en el acuerdo transaccional, ni fue respaldada por los testigos, quienes en primer lugar no estuvieron presentes en la reunión que sostuvo el señor REINA CLAVIJO donde se le presentó el acuerdo y además indicaron que lo ofrecido por su empleador fue lo consignado en el documento de transacción y por el contrario los testigos de la demandada sí coincidieron en afirmar que PRODUCTOS FAMILIA incluso había puesto a disposición del demandante y otros trabajadores con quien se realizó el acuerdo, una firma de consultoría externa para que los asesora en materia tributaria, entre otros temas. Corolario a lo anterior, se concluye que en el caso de autos el contrato de transacción suscrito entre las partes para finalizar el contrato de laboral por mutuo acuerdo goza de plena validez, pues el mismo versó sobre derechos inciertos y discutibles, además no se demostró que el consentimiento del actor hubiera sido afectado por algún tipo de vicio, por tanto es claro que no hay lugar a la indemnización por despido injusto, pues no se trató de un despido sino de una terminación por mutuo acuerdo, forma de finalización del contrato que no da lugar a indemnización alguna conforme lo estipula el artículo 61 del C.S.T.

MP: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA:20/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veinte de mayo de dos mil veinticuatro

23-234

Proceso: ORDINARIO LABORAL- consulta.
Demandante: **MAURICIO REINA CLAVIJO**
Demandado: **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-020-2020-00163-01.
Tema: indemnización por despido injusto
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia de primera instancia proferida dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 17** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita el demandante que tras declarar que existió un contrato de trabajo con PRODUCTOS FAMILIA S.A. entre el 15 de junio de 1992 y el 20 de abril de 2017, el cual terminó de forma unilateral e injusta por parte del empleador, se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido injusto de conformidad con el artículo 64 del CST y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO EN SÍNTESIS, LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que trabajó al servicio de PRODUCTOS FAMILIA SA, desde el 15 de junio de 1992 hasta el 20 de abril de 2017.
- ✓ Que prestó sus servicios como Ejecutivo de Cuenta en la ciudad de Cali, posteriormente a partir del año 2005 en Bogotá y en 2014 regresó nuevamente a Cali.
- ✓ Que el 20 de abril de 2017 fue citado a una reunión con los ejecutivos de ventas donde el Jefe de Recursos Humanos les informó que la empresa estaba en proceso de reestructuración, por lo que iban a prescindir de sus servicios; posteriormente se reunió con la Gerente del distrito que le presentó un acuerdo de terminación de contrato con una liquidación, donde supuestamente le darían un 40% más de la liquidación, esto libre de impuestos.
- ✓ Que para ese momento él quedó sorprendido porque llevaba 25 años en la empresa y no esperaba quedarse sin trabajo, menos cuando tenía sus hijos en la universidad y una deuda hipotecaria, motivo por el cual no estaba dispuesto a suscribir el acuerdo, por lo que pidió tiempo para consultar la decisión, pero no se le facilitó copia del contrato y se le dijo que solo tenía hasta las 12 del día para firmar porque de lo contrario perdería las dadas que supuestamente le estaba dando la empresa, razón por la que no tuvo más opción que suscribir el convenio, pues no quería perder más de lo que ya estaba perdiendo.
- ✓ Que las compensaciones ofrecidas que a la luz del derecho laboral no eran más que “*cortinas de humo*” para defraudarlo, disfrazando un despido sin justa causa de una terminación de mutuo acuerdo, utilizando métodos de persuasión y engaño fraudulentos, ya que él no conocía los derechos a los que estaba renunciando, además de que el jefe de personal y el departamento de psicología le dijeron que él iba a salir por cualquier causal con mayor o menor dinero, pero que igual debía salir por la reestructuración de la empresa.
- ✓ Que al momento del despido desempeñaba el cargo de Ejecutivo de Cuenta y devengaba un salario de \$8.839.00.
- ✓ Que FAMILIA S.A. lo engañó al enseñarle una liquidación con valores adicionados a título de bonificación que inflaron considerablemente la liquidación en comparación con la que se le mostró en la mesa.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió la empresa demandada el derecho pretendido oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos aceptó la relación laboral con el demandante, los extremos temporales y el último salario devengado. De otro lado adujo que no es cierto que el actor haya sido

despedido sin justa causa, pues la terminación del contrato de trabajo fue consecuencia de un acuerdo entre las partes, quienes por mutuo consentimiento decidieron finalizar el vínculo laboral el día 20 de abril de 2017, en los términos del literal b), del numeral 1º, del artículo 61 del CST, que se formalizó con la firma de un acuerdo transaccional que hizo tránsito a cosa juzgada. Aclaró que el demandante nunca fue engañado y por el contrario este tenía pleno conocimiento del contenido y alcance del referido acuerdo, motivo por el cual al actor se le pagó la suma de \$423.246.695, rubro adicional a las prestaciones sociales, vacaciones y beneficios extralegales, el cual se recibió sin ningún tipo de objeción, además la empresa le explicó al actor de forma detallada el contenido, alcance y las consecuencias de la suscripción de la transacción y él después de analizarlo decidió firmarlo de forma libre y voluntaria.

1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 18 de agosto de 2023, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín **ABSOLVIÓ a PRODUCTOS FAMILIA S.A.** de todas las pretensiones elevadas en su contra por el señor **MAURICIO REINA CLAVIJO**, a quien condenó en costas, fijando las agencias en derecho en la suma de \$540.000.

Dentro del término concedido por la Ley, ninguna de las partes interpuso recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ AL DECIDIR.

Manifestó que el acuerdo transaccional que se suscribió entre el demandante y la empresa demandada el 20 de abril de 2017 para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo goza de plena validez, pues no se logró demostrar que estuviera afectado de los vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, además de que el mismo versó sobre derechos inciertos y discutibles, como lo es la finalización del vínculo laboral y la posible indemnización, pues lo que se transó fue que el contrato terminara por mutuo acuerdo con un ofrecimiento económico que el demandante estaba en la libertad de aceptar, aunado a que este no demostró tener una estabilidad laboral reforzada, sino que por el contrario se estableció que cuando se suscribió la transacción el actor estaba en goce de todas sus capacidades mentales y físicas para aceptar los términos del mismo, sin encontrarse afectada su voluntad por fuerza o error, dado que el acuerdo era claro frente a las condiciones en las que se estaba dando por terminado el contrato de trabajo, por tanto concluyó

que no había lugar al pago de la indemnización por despido, ya que el contrato terminó por mutuo acuerdo.

2.2. CONSULTA.

Toda vez que contra la sentencia de primera instancia no se interpuso ningún recurso, el proceso fue remitido para conocer el grado jurisdiccional de **CONSULTA**, según lo dispone el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, ya que la sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador.

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PRESENTADOS POR LA PARTE DEMANDADA.

Solicitó se confirme la providencia de primera instancia, toda vez que se demostró que el contrato de trabajo entre el demandante y PRODUCTOS FAMILIA S.A. finalizó el día 20 de abril de 2017, con ocasión a lo previsto en el literal b) del numeral 1 del artículo 61 del C.S.T, esto es, por MUTUO CONSENTIMIENTO ENTRE LAS PARTES, lo que permite concluir, que la finalización del vínculo laboral del demandante en ninguna forma configuró una decisión unilateral y sin justa causa, por lo que no resulta viable el reconocimiento de la indemnización por dicha causa.

Agregó que se encuentra probado que el actor actuando de forma libre y voluntaria, con pleno conocimiento de causa, el día 20 de abril de 2017 suscribió con PRODUCTOS FAMILIA S.A. un acuerdo transaccional mediante el cual se decidió entre las partes transigir de forma definitiva, cualquier tipo de reclamación o litigio que se pudiera derivar del contrato de trabajo que vinculó a las partes, entre otros temas, *“(...) transigir cualquier eventual reclamación o diferencia sobre las causas o motivos que dieron origen a la terminación del vínculo laboral y eventuales reclamaciones relacionadas con indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro (...)”*, el cual hace tránsito a cosa juzgada y goza de plena validez, dado que al actor se le explicó de forma detallada el contenido, el alcance y las consecuencias de la suscripción del referido acuerdo sin que este presentara objeción alguna, además de que el mismo versó sobre derechos inciertos y discutibles, como el pago de la indemnización por terminación del contrato, además de que estuvo libre de vicios del consentimiento, ya que no existió error, fuerza, ni dolo.

En el mismo sentido realizó un recuento jurisprudencial respecto a la validez de los acuerdos transaccionales en materia laboral cuando no se trata de derechos ciertos e indiscutibles y frente a la posibilidad que tiene el empleador de ofrecer planes de retiro voluntario.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA.

El problema jurídico se circunscribe a establecer si es viable declarar la ineficacia del acuerdo de transacción suscrito entre el señor MAURICIO REINA CLAVIJO y la empresa PRODUCTOS FAMILIA S.A. mediante el cual se dio por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo y dependiendo de ello se analizará si hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa regulada en el artículo 64 del C.S.T.

4. CONSIDERACIONES

En primer lugar, no existe discusión que entre el señor MAURICIO REINA CLAVIJO y la empresa PRODUCTOS FAMILIA S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de junio de 1992 y el 20 de abril de 2017, donde el actor desempeñó el cargo de Ejecutivo de Cuentas, devengando como último salario la suma de \$8.839.000, según se verifica en el contrato de trabajo y la liquidación de prestaciones sociales (fl 51 y 60 archivo 15).

Así mismo se encuentra probado que el día 20 de abril de 2017 el demandante y su empleador suscribieron un acuerdo transaccional para terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento (fl 55/58), donde ambos acordaron, además de la finalización del vínculo laboral, que la empresa pagaría al trabajador una suma transaccional por valor de **\$423.246.695**, la cual contenía un paquete económico de retiro compuesta por los siguientes conceptos:

1. El pago de una bonificación de retiro equivalente a la suma de DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$294.338.700)
2. Plus adicional de retiro equivalente al 40% del valor de la bonificación de retiro descrita en el punto anterior, que asciende a CIENTO DIECISIETE MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$117.735.480)
3. Una suma equivalente a tres (3) meses de aportes al Sistema General de Salud que asciende a TRES MILLONES TRESCIENTOS CATORCE MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.314.625)
4. Una suma equivalente a tres (3) meses de aportes al Sistema General de Pensiones que asciende a CUATRO MILLONES QUINIENTOS SIETE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.507.890)
5. Una suma equivalente a TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$350.000) con el fin de obtener una póliza de seguro de vida.
6. Un Bono de Deudas equivalente a TRES MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.000.000). El TRABAJADOR(A) autoriza y se obliga mediante la firma del presente acuerdo que éste Bono de Deudas será descontado al momento de la liquidación definitiva del contrato de trabajo con destino al pago de créditos vigentes con los siguientes acreedores y en el orden que a continuación se expresa: 1° PRODUCTOS FAMILIA S.A.; 2° Fondo de Empleados Confamilia.
En el evento en que el presente Bono de Deudas no sea suficiente para saldar las obligaciones existentes con los mencionados acreedores, se descontará el saldo restante de los demás conceptos que integran el presente Paquete Económico, conservando en todo caso de este Paquete en favor del TRABAJADOR(A), el valor equivalente a tres (3) meses de salario básico.

Valores que fueron efectivamente cancelados al demandante, como se verifica en liquidación definitiva visible a folio 60 archivo 15 y según lo confesó este en su interrogatorio; respecto de los cuales no presenta reparo alguno.

Ahora, alega el demandante que el acuerdo transaccional carece de validez, pretendiendo que el mismo se deje sin efecto y consecuentemente se condene a la indemnización por despido injusto.

Para resolver, debemos tener en cuenta lo normado por el artículo 2469 del Código Civil, el cual define la transacción como “*un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.*” Se trata pues de un modo de extinguir obligaciones en el que intervienen únicamente las partes, sin intermediación del Estado o de una tercera persona facultada para ello.

Como todo contrato, se encuentran plenamente libres las partes para suscribirlo sin necesidad de la intervención de un tercero, aunque en materia laboral el mismo tiene una limitante únicamente en el objeto, pues sólo se podrán transigir los derechos inciertos y discutibles del trabajador, dado la naturaleza y el atributo de irrenunciabilidad de otros derechos, pues de lo contrario el acuerdo adolecería de un vicio de nulidad.

El contrato de transacción válidamente celebrado, capacidad, consentimiento libre de vicios, objeto y causa lícitos, según los principios generales del derecho, debe tenerse como ley para las partes contratantes, conforme lo estipula el Código Civil. Quiere decir lo anterior que cuando el pensamiento y el querer de quienes suscriben el acuerdo queda plasmado en el clausulado de un contrato, disposiciones que en todo caso deben ser claras, precisas y sin asomo de ambigüedad, tiene que presumirse que ésas estipulaciones así concebidas son el fiel reflejo de la voluntad interna de los contratantes.

El acta aludida es la concreción de una transacción, mecanismo de solución de conflictos que está amparado por la fuerza de la cosa juzgada, por lo que en principio, y en concordancia con la presunción de buena fe que rige los contratos, no puede ponerse en tela de juicio lo acordado, óptica bajo la cual se enerva cualquier litigio que se intente posteriormente a su celebración sobre asuntos que en forma concreta o implícita precavieron las partes. La cosa juzgada por regla general implica que no es posible someter a un nuevo proceso el caso ya resuelto, decisión que igualmente es vinculante para el órgano jurisdiccional, pues tal atributo limita a la autoridad al no poder alterar los términos de la transacción, garantizando la seguridad jurídica, pues la misma es definitiva e inmutable.

Por su parte 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.*”

Conforme lo anterior, 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*”

Frente a la validez de la transacción en materia laboral se pronunció la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 5032-2020 indicando que:

“Sea lo primero señalar que el artículo 2469 del CC define la transacción como «*un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual*» y dispone que «*no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa*».

En dicho sentido, tal y como lo ha expuesto la Corte, la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando: *i*) exista un litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC), *ii*) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST), *iii*) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, *iv*) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.

De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, **cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.**”

En sentencia con radicado 32051 del 17 de febrero de 2009 reiterada en la SL 2558-2018 la Corte definió el concepto de derecho cierto:

“(…) el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales’ (Sentencia del 14 de diciembre de 2007, radicación 29332)’.

Según el precedente transcrito, para que pueda predicarse dicha naturaleza es necesario que no exista duda sobre su causación, ni hecho que impida su exigibilidad; además, no cualquier discrepancia de la contraparte resta esa condición, así que el título de discutible no siempre se determina por la circunstancia de estar los interesados en un estadio jurisdiccional, pues «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», este se torna indiscutible. Dicho de una manera más simple, cuando con fundamento en una actuación subjetiva o antojadiza se pretende empañar la exigibilidad

de un derecho, ese proceder no puede anteponerse a los elementos objetivos que lo causan, los cuales prevalecen jurídicamente.”

En el caso de autos el objeto del acuerdo de transacción suscrito entre las partes iba dirigido exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con el consecuente reconocimiento por parte de la empresa de una bonificación consistente en el 40% adicional sobre la suma correspondiente a la indemnización por despido injusto, un bono para el pago de la seguridad social por 3 meses, un bono de deudas y una suma de dinero para la obtención de una póliza de seguro de vida, dejando claridad de que el empleador se encontraba a paz y salvo respecto al reconocimiento de salarios, bonificaciones, prestaciones sociales vacaciones, beneficios extralegales y en general todas las acreencias derivadas de la relación laboral.

Por tanto es claro que el acuerdo de transacción en el presente caso no recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles sino sobre la terminación del contrato y el pago de una eventual indemnización, asuntos que son plenamente transigibles como lo ha indicado la Corte Suprema en sentencia SL 4695-2020, SL 1462 de 2021, SL 2107-2021 y SL 151-2022, entre otras.

De otro lado, el demandante alega que el acuerdo de transacción no es válido porque el mismo fue firmado bajo la presión que ejerció su empleador y que además fue engañado porque PRODUCTOS FAMILIA S.A. le enseñó una liquidación con valores adicionados a título de bonificación que inflaron considerablemente la liquidación.

Tenemos entonces que cuando una parte afirma la existencia de un vicio del consentimiento en un acto jurídico, debe acreditar fehacientemente la existencia de éste, pues de no existir prueba del mismo es imposible que se acceda por parte del administrador de justicia a la declaratoria de nulidad de un acto transaccional, siendo claro la carga de la prueba que en éste sentido le asiste al demandante, pues debe allegar los elementos probatorios que otorguen certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que fundamenta la pretensión, y conforme el postulado de libre apreciación de la prueba el fallador establece el valor de cada medio de convencimiento.

Si bien el recurrente no precisó en cuál de las modalidades, si fuerza, error o dolo, consistía el vicio, lo cierto es que vehementemente afirma la existencia de un constreñimiento por parte del empleador cuando indica que este le indicó que, si no firmaba el acuerdo, perdería el pago de la bonificación, pues ante la restructuración de la empresa debían suprimirse unos cargos por lo que igual iba a salir.

Someramente hay que decir que **el error** se define como la idea inexacta que se forma un contratante sobre uno de los elementos del acuerdo; **el dolo**, que debe ser real, grave, y determinante, se entiende

como la maniobra embaucadora empleada por una persona con el propósito de engañar a otra para que suscriba un acto jurídico. Finalmente **la fuerza**, se refiere a la coacción o coerción ejercida sobre una persona para obligarla a realizar un acto, la cual puede ser exterior o interior, última que se presenta cuando se realiza una presión psicológica que genera un temor inmediato de un daño a sí mismo o a otras personas obligándola a pactar algo, forzando su voluntad, influencia que debe ser determinante.

Hechas las anteriores consideraciones, se advierte que los vicios en el consentimiento deben acreditarse fehacientemente pues la declaratoria de su existencia, no procede ipso facto, sino que deben allegarse, como bien se dijo, los medios de convencimiento suficientes para constatar su concurrencia al momento de perfeccionarse la voluntad de las partes.

Al respecto se pronunció la Corte Suprema en sentencia SL 1752-2021 indicando que:

“Ya esta Corporación con antelación respecto de los vicios del consentimiento que pueden afectar los actos jurídicos que tienen origen en las relaciones del trabajo sostuvo que éstos deben ser contundentes, no estar sujetos a inferencias o presunciones y su prueba está a cargo de quien lo alega o del interesado en su consecuencia (CSJ SL787-2021; CSJ SL1111-2020; CSJ SL2887-2020; CSJ SL5032-2020; CSJ SL3053-2020; CSJ SL13202-2015; CSJ SL16539-2014 y CSJ SL10790-2014); cuyo efecto, es además, no una *ilegalidad* del acto sino su *ineficacia* (CSJ SL3827-2020; CSJ SL4360-2019; CSJ SL, 30 septiembre 2004, radicación 22842 y CSJ SL, 23 octubre 1995, radicación 7782)

Precisamente en la providencia CSJ SL1111-2020, la Corte sostuvo,

Pues bien, el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo sin que adolezca de vicios (error, fuerza o dolo), capaces de afectar las declaraciones de voluntad, los que se encuentran sometidos al principio de la carga de la prueba, es decir, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso.

En relación con lo antes descrito, la Sala en sentencia CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 38706, indicó:

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

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

De lo anterior se colige que correspondía al actor probar al actor que para la suscripción del contrato de transacción estuvo afectado por uno de los vicios del consentimiento, es decir, error, fuerza o dolo. Y según lo indicado por este en su interrogatorio firmó el documento de transacción porque fue presionado ante la insistencia de sus jefes de que si no lo hacía iba a perder plata porque igual saldría de la compañía, pero sin la bonificación que le estaban dando. Expresó que antes de firmar le

explicaron que le darían el 40% adicional a la indemnización, que leyó en su integridad el acuerdo transaccional, pero como no es contador ni abogado no entendió que al consignarle esos valores como bonificación debía declararlos de forma diferente ante la DIAN motivo por el cual ahora tienen problemas con dicha entidad al no haberlo hecho correctamente. Insistió en que la firma se la sacaron a “la brava” porque le insistían que le convenía más porque si no iba a salir con menos plata hasta que lo convencieron sin saber los problemas que eso le iba a traer ante la DIAN, pero confesó que los valores ofrecidos fueron los cancelados en su totalidad.

Para probar sus dichos trajo como testigos a los señores PABLO FELIPE CALLE NOREÑA y RICARDO LONDOÑO VILLEGAS, quienes fueron tachados por la demandada, dado que estos también interpusieron demanda contra la pasiva por las mismas causas lo que afectaba su imparcialidad. Los anteriores manifestaron en términos generales que conocieron al demandante por ser sus compañeros de trabajo en PRODUCTOS FAMILIA y que sabían del acuerdo transaccional que suscribió con el empleador porque ellos también firmaron el mismo, ante la aseveración del empleador que por reestructuración de la empresa debían salir de la misma. El señor PABLO FELIPE CALLE, sin embargo indicó que sabía del contrato de transacción porque era el mismo que se había presentado a otros 300 trabajadores, pero que no presenció cuando el señor MAURICIO REINA CLAVIJO firmó el contrato, dado que él se encontraba en la ciudad de Medellín, mientras que el demandante estaba en Cali, por lo que realmente no puede aportar ningún elemento probatorio respecto a las circunstancias en que se dio la aludida transacción entre las partes del presente litigio, ya que sus dichos no parten de un conocimiento directo de los hechos, sino de inferencias a partir de sus propias vivencias.

Por su parte el señor RICARDO LONDOÑO CALLE adujo que él si estaba en la ciudad de Cali con el demandante al momento en que la empresa les informó sobre la reestructuración y los acuerdos de retiro que les fueron presentados, pero que el contrato como tal no lo conoció porque este fue discutido con cada trabajador de forma individual, por lo que solo presenció cuando el señor REINA CLAVIJO salió de la oficina de la jefe inmediata diciendo que no iba a firmar, que no estaba de acuerdo, pero no estuvo presente cuando el actor finalmente lo suscribió, dado que este fue el último en firmar y él ya se había retirado de la empresa, razón por la cual su declaración tampoco resulta ilustrativa de cara a demostrar los dichos del actor en cuanto a que sus jefes lo presionaron para firmar.

Aunado a lo anterior, si bien el actor afirma que fue presionado a firmar, sustenta su dicho diciendo que dicha presión consintió en que fueron insistentes hasta el punto de convencerlo, pero en ningún momento afirma que esta presión se haya basado en mentiras que lo hubieran hecho incurrir en error o que hubieran ejercido fuerza para que firmara.

En el mismo sentido el hecho de que se le dijera que tenía un término para la aceptación del acuerdo, lo cual fue corroborado por los testigos, tampoco constituye un constreñimiento, pues incluso, todos coinciden en afirmar que el señor MAURICIO REINA tuvo la oportunidad de tomar fotos al documento que contenía la transacción y consultar con un abogado familiar y si bien dicha persona no pudo darle una respuesta concreta esto no significa que el empleador le hubiera coartado dicha posibilidad.

Conforme a las pruebas allegadas no se demostró entonces, que el señor MAURICIO REINA CLAVIJO haya sido coaccionado o constreñido para firmar el documento y si bien este dejó en claro que no tenía la intención de terminar el contrato de trabajo, sino que él prefería seguir laborando, ante la posibilidad de que la empresa diera por finalizado el vínculo laboral con el pago de la indemnización por el proceso de reestructuración anunciado, este optó por aceptar la terminación por mutuo acuerdo o plan de retiro que le proponía su empleador porque le representaba una mejor opción económica, lo cual no se equipara a una coacción, pues bajo esas circunstancias el demandante tenía la posibilidad de aceptar o rechazar la propuesta, lejos estaría de equipararse lo aludido a un constreñimiento, ni el móvil puede asumirse a una fuerza irresistible que vicie el consentimiento en los términos definidos por la ley, solo se avizora que el actor de manera libre suscribió el contrato de transacción, que precisamente tiene como finalidad precaver un conflicto, donde cada parte cede, como en este caso, el actor aceptó la terminación del contrato por mutuo acuerdo, aspecto que es transigible, ante lo cual el empleador ofreció el pago de una bonificación y otras prebendas adicionales a las que le hubieran correspondido de darse por terminado el contrato de forma unilateral con el pago de la indemnización.

La Corte Suprema de Justicia ha recalcado que los empleadores tienen la potestad de ofrecer a sus trabajadores beneficios para que estos se acojan a planes de retiro para dar por finalizado el contrato de trabajo, sin que esto constituya coacción. En sentencia SL 1870-2023 se indicó:

“Importa recordar que no existe prohibición para que los empleadores promuevan planes de retiro compensados u ofrezcan a los trabajadores el pago de bonificaciones, por ejemplo, por reestructuración de la empresa. Tal medida no puede ser entendida como instrumento de coacción o engaño, a no ser que se demuestre que el trabajador ha sido presionado para que acepte el ofrecimiento o se le induzca mediante maniobras engañosas al mismo resultado. En sentencia CSJ CSJ SL, 3 may. 2011. rad. 39045, se advirtió que dichas ofertas no deben tomarse como «presiones indebidas (...) pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo».

Posición reiterada en sentencia SL -391 de 2024 donde se dijo:

*“En efecto, de una lectura integral y armónica de las normativas ya referenciadas, salta a la vista que la aplicación y alcance de tales preceptos, en lo que atañe a la exigencia de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, es predicable solo cuando se pretenda el **despido** de trabajadores con vinculación contractual laboral vigente para el momento del cierre del establecimiento, más no respecto de aquellos cuyo contrato haya terminado por mutuo acuerdo entre las partes, que fue lo que sucedió en este particular asunto, donde su finalización se produjo por un *acuerdo de terminación con efectos de**

transacción, que vuelve y se reitera, su validez y eficacia no está en duda por las razones ya advertidas. Obsérvese, además, que el actor en ningún momento desconoció el documento que contiene el acuerdo y menos aún, ha demostrado algún hecho que pueda restarle valor probatorio y los plenos efectos jurídicos que de allí emergen.

Adicionalmente, el hecho de que el empleador ofreciera ciertos beneficios al trabajador para que éste se acogiera a un plan de retiro con el pago de una suma dineraria a título de bonificación, esa circunstancia no le resta efectos jurídicos al acuerdo suscrito, cuando no afecte sus derechos, pues dicho proceder se ajusta al criterio que a ese respecto ha fijado esta Corporación en las sentencias CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, CSJ SL8987-2014 y CSJ SL6436-2015, *reiteradas recientemente en el proveído CSJ SL3144-2021. En la primera sentencia citada, la Sala precisó:*

No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.”

De otro lado, si bien en la demanda se aduce que el actor fue engañado y que se le presentaron valores inflados, lo cierto es que en su interrogatorio este confesó que los valores pagados correspondían a lo que le habían ofrecido, por lo que no podría indicarse que su voluntad estuvo viciada de error. Error que tampoco puede configurarse en la afirmación del demandante de que la bonificación reconocida por la empresa le trajo problemas tributarios con la DIAN porque no sabía que debía pagar sobre esta un porcentaje mayor, pues a pesar de que este indicó que la empresa le había dicho que la bonificación era libre de impuestos, esta afirmación no tuvo sustento alguno, ya que así no quedó contenida en el acuerdo transaccional, ni fue respaldada por los testigos, quienes en primer lugar no estuvieron presentes en la reunión que sostuvo el señor REINA CLAVIJO donde se le presentó el acuerdo y además indicaron que lo ofrecido por su empleador fue lo consignado en el documento de transacción y por el contrario los testigos de la demandada sí coincidieron en afirmar que PRODUCTOS FAMILIA incluso había puesto a disposición del demandante y otros trabajadores con quien se realizó el acuerdo, una firma de consultoría externa para que los asesora en materia tributaria, entre otros temas.

Corolario a lo anterior, se concluye que en el caso de autos el contrato de transacción suscrito entre las partes para finalizar el contrato de laboral por mutuo acuerdo goza de plena validez, pues el mismo versó sobre derechos inciertos y discutibles, además no se demostró que el consentimiento del actor hubiera sido afectado por algún tipo de vicio, por tanto es claro que no hay lugar a la indemnización por despido injusto, pues no se trató de un despido sino de una terminación por mutuo acuerdo, forma de finalización del contrato que no da lugar a indemnización alguna conforme lo estipula el artículo 61 del C.S.T.

En consecuencia, la sentencia de primera instancia será CONFIRMADA por encontrarla ajustada al precedente jurisprudencial y normativo referente al tema.

Sin costas en esta instancia.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

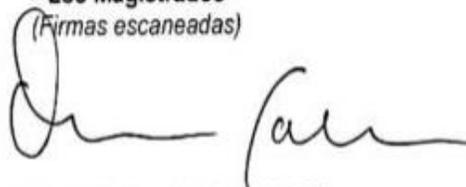
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el día 18 de agosto de 2023 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **MAURICIO REINA CLAVIJO** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 16.732.026, contra **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

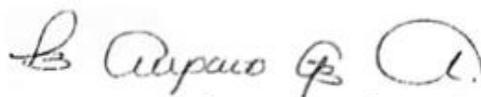
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Demandante: **MAURICIO REINA CLAVIJO**
Demandado: **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-020-2020-00163-01.
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia: **20/05/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **21/05/2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario