

TEMA: ACUERDO TRANSACCIONAL- El ofrecimiento de planes de retiro voluntario por parte del empleador, consistente en un acuerdo para dar por terminado el contrato de trabajo con el ofrecimiento y pago de una suma, no tiene la implicación de haber inducido al trabajador a renunciar, tampoco tiene las implicaciones jurídicas de un despido sin justa causa y menos que se tratara de una actuación ilegal por parte del empleador./

HECHOS: Se presentó demanda solicitando se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo tiempo completo como docente, terminado sin justa causa el día 16 de enero de 2017; se condene al pago de la indemnización por despido injusto, con los salarios adeudados. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, declaró probadas las excepciones de transacción y cosa juzgada, absolvió a la Corporación Universitaria Minuto de Dios de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Juan Carlos Restrepo Botero. El asunto a dirimir, radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto absolvió de todas las pretensiones formuladas por el demandante, revisándose si está acreditado algún vicio en el consentimiento al suscribir el acuerdo transaccional mediante el cual se dio por terminado el contrato de trabajo.

TESIS: En cuanto a la carga de la prueba para la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa pretendida por el demandante, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado en forma reiterada, que corresponde al trabajador en primer lugar, acreditar la prueba del despido; al respecto en Sentencia SL1045-2024 indicó que "... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ..." (...) En este caso, durante la vigencia del último contrato de trabajo, la Universidad demandada notificó una terminación invocando vencimiento de prórroga a partir del día 12 de agosto de 2016 (...); ordenándose el reintegro laboral del señor Juan Carlos mediante Fallo de Tutela proferido el 22 de septiembre de 2016 por el Juzgado 37 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, como mecanismo transitorio, condicionado a que el interesado promoviera acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a riesgo de que cesaran los efectos de la protección constitucional; decisión confirmada por el Juzgado 8º Penal del Circuito de esta ciudad el 2 de noviembre de 2016 (...); disposición que fue acatada por el empleador accionado, según se reconoció desde la presentación de la demanda; anotándose que esta demanda fue radicada el día 31 de octubre de 2017, esto es, cuando estaba superado el término de cuatro (4) meses concedido en la Tutela (...), sin que en el expediente obre prueba alguna con la cual se demuestre la existencia de algún despido en fecha posterior. (...) 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 AL521- 2023, reiterando AL999-2022 y AL765-2021, indicó que si bien la figura no está regulada en el Código Procesal Laboral, es plenamente aplicable por remisión analógica del artículo 145 ibídem, requiriéndose los siguientes presupuestos: "... (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 (...), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador ..." (...) 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, 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 de formular otras ofertas.(...)Así las cosas, conforme al precedente judicial citado, el solo hecho de haber recibido el trabajador una propuesta presentada por su empleador, consistente en un acuerdo para dar por terminado el contrato de trabajo con el ofrecimiento y pago de una suma, no tiene la implicación de haber inducido al trabajador a renunciar, tampoco tiene las implicaciones jurídicas de un despido sin justa causa y menos que se tratara de una actuación ilegal por parte del empleador, a quien le está permitido ofrecer a los trabajadores fórmulas de arreglo para finiquitar el contrato de trabajo, incluyendo planes de retiro compensados, caso en el cual el trabajador (a) cuenta con la posibilidad de rechazar la propuesta o de aceptar la opción que encuentre más conveniente a sus intereses.(...)En todo caso, más allá de la existencia de la incapacidad para ejercer la labor como docente en enero del año 2017, no hay evidencia médica o prueba técnica, de haberse diagnosticado al señor Juan Carlos circunstancias que afectaran el desempeño en sus actividades personales cotidianas o que de alguna manera perturbaran su voluntad, la capacidad de discernimiento, de entender o comprender el contenido del documento que estaba suscribiendo o que limitara su capacidad de obligarse, como para entender que existió algún vicio en el consentimiento; consecuencias que no se extraen de los antecedentes clínicos por los cuales consultó ante el médico particular.(...)Siendo pertinente indicar en este punto, que tal como lo señaló la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en SL3144-2021, citando jurisprudencia de la Sala de Casación Civil en Sentencia SC4751-2018, no cualquier alteración psicológica afecta la facultad negocial de la persona, sino que esta debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos; (...) La normatividad, (...) consagra dos presunciones, una de derecho y otra de naturaleza legal. La primera, respecto de la incapacidad absoluta del declarado interdicto, no admite prueba en contrario; y la segunda, asociada con la capacidad general de ejercicio, permite desvirtuarla, demostrando fehacientemente la perturbación.(...)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 con los cuales se acredite que fue objeto de presiones o aprovechamiento de su situación de salud, engañado o inducido en error. Por tanto, la transacción celebrada reviste validez, ante la ausencia de prueba para acreditar que la manifestación de su voluntad estuvo viciada; tal como concluyó el a quo.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 25/09/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinticuatro
(2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JUAN CARLOS RESTREPO BOTERO**
Demandado : **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**
Radicado : **05088 31 05 001 2017 01220 01**
Providencia : Sentencia
: Laboral individual – terminación de contrato de trabajo
Temas y Subtemas : mediante transacción, indemnización por despido sin justa causa, falta de prueba para demostrar vicios en el consentimiento -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 189

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

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un **contrato de trabajo** a término fijo tiempo completo como docente, **terminado sin justa causa el día 16 de enero de 2017**; se condene al pago de la **indemnización por despido injusto**, con los salarios adeudados.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante estuvo vinculado con la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, en distintos periodos entre los años 2009 y 2015, como docente de Comunicación Social y Periodismo; recibió mención de honor por la presentación de su tesis de grado en la Universidad de Antioquia; en los años 2013 y 2014 fue nombrado mejor docente por la Decana de la Facultad de Ciencias Humanas en la Universidad demandada, institución a la que ha representado en congresos nacionales e internacionales. En enero del año 2015, el Vicerrector Jorge Toro le informó que le reducían al número de horas laborales a medio tiempo y por ende el salario al 50%, se le retiró toda el área investigativa, semilleros, proyectos en curso, jefatura del área de lenguaje y la coordinación general del proyecto cinexcusa; al verse disminuido económicamente y sin incentivos entró en gran depresión, siendo incapacitado desde esa época en forma ininterrumpida; **nunca se le realizó batería de riesgo sicosocial**

atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

siendo obligatoria en caso de estrés, depresión y ansiedad; no se efectuó reporte de enfermedad laboral.

En julio del año 2016 la Subdirectora de Gestión Humana le insistió en que volviera a trabajar, pese a la **enfermedad e incapacidades; se reintegró el día 1° de agosto** siguiente y fue despedido el día 12 del mismo mes y año, apoyados en el examen médico realizado por un médico general de COMFAMA, sin conocimientos en salud ocupacional, **tampoco se realizó valoración psicológica, no se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo previo al despido, tratándose de persona con discapacidad y trastorno mental, además se encontraba incapacitado.**

Interpuso Acción de Tutela tramitada ante el Juzgado 37 Penal Municipal, ordenándose el reintegro al oficio que venía desempeñando, con el pago de salarios y vinculación al Sistema de Seguridad Social Integral, advirtiéndole que debía promover acción laboral; decisión confirmada por el Juzgado Octavo Penal del Circuito. **Fue reintegrado en octubre de “2017” (sic), pero en enero de “2017” (sic) le hicieron firmar una transacción para recibir \$20.000.000**, los cuales dilapidó debido a su cuadro clínico, pues vía telefónica si había avisado a la señora Jimena Montoya de sus incapacidades en diciembre de 2016 y enero de 2017.

Fue calificado el 4 de octubre de 2017 por Porvenir S.A. a través de Seguros Alfa S.A. con el 75.54% de pérdida de capacidad laboral, estructurada el día 20 de septiembre de 2017; la accionada no realizó proceso de reubicación laboral.

Respuesta a la demanda:

La Corporación Universitaria Minutos de Dios a través de apoderada judicial, admitió la existencia de diferentes contratos de naturaleza civil y laboral con el demandante, el último de ellos entre el 29 de enero de 2015 y el 13 de enero de 2017, cuando el vínculo finalizó en virtud de mutuo acuerdo mediante transacción que tiene efectos de cosa juzgada; todos los contratos fueron independientes entre sí, habiéndose reconocido durante su vigencia y a la finalización de cada uno las acreencias a que había lugar; frente a los demás hechos afirmó que no son ciertos. Explica que en junio de 2014 la carga académica fue modificada a medio tiempo, 24 horas semanales, por solicitud del colaborador; la asignación de otras funciones en el año 2015 obedeció a la ejecución de un nuevo contrato y según las necesidades de la Universidad; las incapacidades mencionadas no dan cuenta de un nexo causal con la labor desempeñada, sino con “...trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de cocaína, síndrome de dependencia, drogodependencia y adicciones fase de acogida, trastorno por dependencia a una o más sustancias, cocaína y PBC...”, diagnósticos que fueron conocidos con la presentación de la demanda.

Refiere a diversas incapacidades allegadas por presuntas depresiones no emitidas por la EPS sino por médicos particulares, que en todo caso fueron pagadas por la Universidad en suma superior a los \$10.000.000, sin que el demandante las transcribiera; expone que la entidad no estaba obligada a efectuar un reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales por tratarse de enfermedad ajena a ese riesgo; no existió presión alguna para reincorporarse a sus funciones el 2 de agosto de 2016, lo cual

realizó el señor Juan Carlos ante la no prórroga de sus incapacidades y manifestando sentirse mejor, decidiéndose terminar su contrato de trabajo el día 12 de agosto de 2016; no obstante, se dio cumplimiento al Fallo de Tutela que ordenó su reintegro, trámite al que afirma allegó incapacidades desconocidas por Uniminuto, emitidas desde el 1º de agosto de 2016 por un médico particular de especialidad cirujano, sin sello de recibido por la Institución, no obstante haber indicado a la Universidad que para esa fecha no contaba con incapacidades vigentes. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia del derecho reclamado, prescripción, pago, compensación, buena fe, cosa juzgada.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, declaró probadas las excepciones de transacción y cosa juzgada, **absolvió a la Corporación Universitaria Minuto de Dios de todas las pretensiones** formuladas en su contra por el señor Juan Carlos Restrepo Botero, a quien impuso condena en costas, fijando las agencias en derecho en la suma de \$500.000 en favor de la demandada. Contra la decisión **no se interpusieron recursos**.

Alegatos de conclusión:

La apoderada de la **Corporación Universitaria Minuto de Dios** reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia, solicitando se confirme 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 de Primera Instancia, en cuanto absolvió de todas las pretensiones formuladas por el demandante, revisándose si está acreditado algún vicio en el consentimiento 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:

Está por fuera de discusión que el demandante prestó servicios a la Corporación Universitaria Minutos de Dios, en ejecución de diferentes contratos celebrados entre los años 2009 y 2017, el último de ellos con vigencia entre el 29 de enero de 2015 y el 13 de enero de 2017 como fue aceptado en respuesta a la demanda.

En cuanto a la carga de la prueba para la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa pretendida por el demandante, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado en forma reiterada, que corresponde al trabajador en primer lugar, acreditar la prueba del despido; al respecto en **Sentencia SL1045-2024 indicó que “... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...”**, reiterando **SL4267-2022**.

En este caso, durante la vigencia del último contrato de trabajo, la Universidad demandada notificó una terminación invocando vencimiento de prórroga a partir del día **12 de agosto de 2016** (folio 22 archivo 01 C01); ordenándose el reintegro laboral del señor Juan Carlos mediante Fallo de Tutela proferido el **22 de septiembre de 2016** por el Juzgado 37 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, como mecanismo

transitorio, condicionado a que el interesado promoviera acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a riesgo de que cesaran los efectos de la protección constitucional; decisión confirmada por el Juzgado 8° Penal del Circuito de esta ciudad el **2 de noviembre de 2016** (folios 190 a 212 archivo 01); disposición que fue acatada por el empleador accionado, según se reconoció desde la presentación de la demanda; anotándose que esta demanda fue radicada el día 31 de octubre de 2017, esto es, cuando estaba superado el término de cuatro (4) meses concedido en a Tutela (folio 10 archivo 01 C01), **sin que en el expediente obre prueba alguna con la cual se demuestre la existencia de algún despido en fecha posterior.**

Lo que se verifica es la suscripción de un **Acuerdo de Transacción** con fecha **13 de enero de 2017**, según el cual, las partes acordaron finalizar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo a partir de esa fecha, conviniendo el pago de una suma discriminada en **\$15.000.000** con el fin de transar y compensar derechos inciertos y discutibles, **\$5.000.000** para contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones, **\$796.247** por acreencias laborales definitivas; documento que cuenta con reconocimiento de firmas ante la Notaría Primera del Círculo de Bello (folios 380 a 385).

En **interrogatorio de parte** el señor Juan Carlos aceptó haber suscrito dicho documento, afirmando que en su momento no entendió de qué se trataba, que **la Universidad se aprovechó de su situación médica**, ya que se encontraba con incapacidad y muy intoxicado, no recibió violencia física pero sí presión psicológica extrema pues fue relegado a un cubículo; reconoció haber recibido

el pago del dinero pactado; se le indagó si el día de la suscripción de la transacción hizo alguna manifestación de inconformidad al representante de la Universidad o al Notario y respondió que no recordaba ese aspecto.

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 AL521-2023, reiterando AL999-2022 y AL765-2021, indicó que si bien la figura no está regulada en el Código Procesal Laboral, es plenamente aplicable por remisión analógica del artículo 145 *ibídem*, requiriéndose los siguientes presupuestos: “...*(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 (CSJ AL607-2017), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador ...*” (Negrillas fuera de texto).

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, 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 de formular otras ofertas** (Ver **Sentencia SL391-2024**, reiterando SL3144-2021, SL6436-2015 y SL8987-2014).

Así las cosas, conforme al precedente judicial citado, **el solo hecho de haber recibido el trabajador una propuesta** presentada por su empleador, consistente en **un acuerdo** para dar por terminado el contrato de trabajo con el ofrecimiento y pago de una suma, **no tiene la implicación de haber inducido al trabajador a renunciar, tampoco tiene las implicaciones jurídicas de un despido sin justa causa y menos que se tratara de una actuación ilegal por parte del empleador**, a quien le está permitido ofrecer a los trabajadores fórmulas de arreglo para finiquitar el contrato de trabajo, incluyendo planes de retiro compensados, caso en el cual el trabajador (a) cuenta con la posibilidad de rechazar la propuesta o de aceptar la opción que encuentre más conveniente a sus intereses.

En lo referente a que cuando el demandante suscribió la transacción se encontraba en una situación médica de la cual se aprovechó su empleador, estando bastante intoxicado; se verifica en la **historia clínica** aportada que el señor Juan Carlos fue atendido por el Médico y Cirujano Adiel Gómez Chica el día 11 de enero de 2017 – dos días antes de suscribir la transacción -, donde aparece como diagnóstico *crisis de ansiedad generalizada con pobre respuesta al tratamiento*, con prórroga de **incapacidad** para laborar por 15 días, desde esa fecha hasta el 25 de enero de 2017, de donde se concluye que para el 13 de enero cuando firmó el acuerdo con la Universidad, efectivamente estaba incapacitado (folio 11 archivo 01), como afirmó en la demanda y en el interrogatorio; no obstante, **no se aportó constancia referente a que tal situación se hubiere puesto en conocimiento de Uniminuto**, máxime que en respuesta a la demanda **el empleador afirmó que los diagnósticos de “...trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de cocaína, síndrome**

de dependencia, drogodependencia y adicciones fase de acogida, trastorno por dependencia a una o más sustancias, cocaína y PBC...” **solo fueron conocidos con la presentación de esta demanda.**

En cuanto a la **prueba testimonial**, debe decirse que de la declaración rendida por la señora **Alba Lucía Santa Isaza** (cónyuge del demandante), nada puede extraerse que contribuya a demostrar la tesis de la demanda, puesto que afirmó que convivieron hasta el año 2012, esto es, cinco (5) años antes de terminarse el vínculo laboral de su esposo con la Universidad y manifestó desconocer si el señor Juan Carlos retornó a dar clases luego de las incapacidades o cuál fue el contexto de la transacción firmada por él, ya que para esa época la testigo había viajado a los Estados Unidos con el fin de recibir un tratamiento médico y los demás aspectos los supo porque el demandante se los contaba. Por su parte, el señor **Wilson de Jesús Manco Gómez** – quien ejerció desde 2015 como Decano de la Facultad donde se desempeñó el docente Juan Carlos -, expuso que mientras el demandante asistió a la Institución siempre cumplió con todas sus funciones y plan de trabajo de manera normal, siendo conocedor que el área de gestión humana le propuso un acuerdo para la terminación del vínculo laboral, siendo aceptado por éste.

En todo caso, más allá de la existencia de la incapacidad para ejercer la labor como docente en enero del año 2017, no hay evidencia médica o prueba técnica, de haberse diagnosticado al señor Juan Carlos circunstancias que afectaran el desempeño en sus actividades personales cotidianas o que de alguna manera perturbaran su voluntad, la capacidad de discernimiento, de entender o comprender el contenido del documento que estaba suscribiendo o que limitara su capacidad de obligarse, como para

entender que existió algún vicio en el consentimiento; consecuencias que no se extraen de los antecedentes clínicos por los cuales consultó ante el médico particular, esto es “... *migraña clásica, depresión y ansiedad generalizada en tratamiento actual, estrés laboral. Miopía y glaucoma ojo izquierdo, amaurosis OD ...*” (folio 11 archivo 01).

Del **dictamen** elaborado por Seguros de Vida Alfa S.A. el 4 de octubre de 2017, **tampoco se extrae que para el 13 de enero de ese año el accionante estuviere en condiciones médicas que le impidieran ser consciente del contenido de la transacción**; en dicha calificación se le asignó el 75.54% de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración el 20 de septiembre de 2017 – tanto la fecha del dictamen como la estructuración son posteriores a la transacción –, donde se tuvieron en cuenta las deficiencias por glaucoma no especificado, ceguera de un ojo y episodio depresivo moderado, precisándose que no requiere de terceras personas para realizar sus actividades de la vida diaria y tampoco requiere curador para la toma de decisiones (folios 58 y 59 archivo 01).

Siendo pertinente indicar en este punto, que tal como lo señaló la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en SL3144-2021**, citando jurisprudencia de la Sala de Casación Civil en Sentencia **SC4751-2018**, **no cualquier alteración psicológica afecta la facultad negocial de la persona**, sino que esta debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos; veamos:

“... El artículo 1061 del Código Civil, incluye como inhábiles para testar, entre otros, a quien se encontrare bajo interdicción por causa de demencia (ordinal 2°); y al que para entonces no estuviere en su sano juicio por ebriedad u otra causa (ordinal 3°). La nulidad igualmente se predica de los púberes y de los interdictos

por disipación, porque no obstante, ser incapaces para celebrar los demás actos o negocios jurídicos en general (artículo 1504, ibídem), la ley no les restringe la posibilidad de disponer de sus bienes para después de sus días.

La normatividad, como se observa, consagra dos presunciones, una de derecho y otra de naturaleza legal. La primera, respecto de la incapacidad absoluta del declarado interdicto, no admite prueba en contrario; y la segunda, asociada con la capacidad general de ejercicio, permite desvirtuarla, demostrando fehacientemente la perturbación.

Con relación a esto último, no se trata de acreditar cualquier discapacidad de juicio, sino establecer si la afección en causa alegada, dada su gravedad, tenía la virtud de suprimir la libre autodeterminación de quien la sufría. Tratándose de desórdenes psíquicos, al decir de la Corte, porque “(...) “no cualquier dolencia mental comporta necesariamente la incapacidad de quien la padece (...)”(subrayas de la Sala)

Para el efecto, tiene sentado la Sala, “(...) [no] basta la duda, sino como en toda sentencia condenatoria, se requiere la plena prueba (...)”. Siguiendo el mismo precedente, “(...) deberá acreditarse en forma plena que dicha persona a la sazón no estaba en su sano juicio porque padecía una enfermedad mental que no le permitía conocer y medir debida o razonablemente las consecuencias de su acto”.

De consiguiente, para contrarrestar los efectos jurídicos de un acto o contrato, respecto de los cuales se presume la capacidad de ejercicio de las personas involucradas, la actividad probatoria del impugnante debe demostrar plenamente, tratándose para entonces de una discapacidad mental, la anomalía psíquica y su influencia en la determinación de la voluntad ...” (Subrayas son del texto).

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 con los cuales se acredite que fue objeto de presiones o aprovechamiento de su situación de salud, engañado o inducido en error. Por tanto, la transacción celebrada reviste validez, ante la ausencia de prueba para acreditar que la manifestación de su voluntad estuvo viciada; tal como concluyó el *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; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del 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,

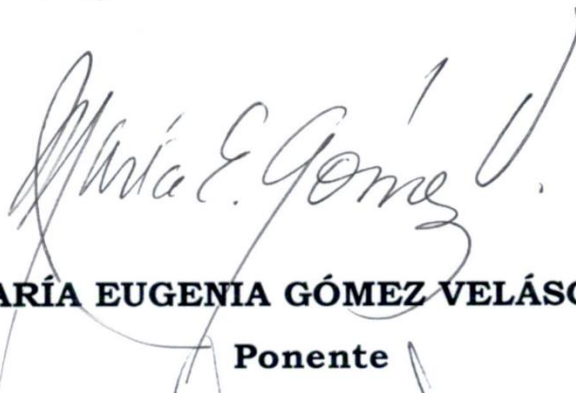
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas 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** de Segunda Instancia, según lo indicado en la parte motiva.

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