

TEMA: CONTRATO DE TRANSACCIÓN- El mutuo acuerdo plasmado en una transacción con el cual se da por terminado el contrato de trabajo, puede entenderse como un retiro voluntario, en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico./**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - En acuerdo transaccional que finaliza un vínculo laboral y que no desconoce derechos mínimos que afectaren su validez, el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar./

HECHOS: El señor WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN solicita que tiene derecho a que sea indemnizado como consecuencia de habersele terminado la relación laboral sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de estar protegido por la figura de la estabilidad laboral reforzada. En audiencia pública celebrada el 7 de septiembre de 2023, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido formulada por la sociedad accionada, y, en consecuencia, absolvió a la sociedad CERVECERÍA UNIÓN S. A., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra. La competencia de la Sala en la segunda instancia, consiste en dilucidar: i) si el acta de terminación por mutuo acuerdo y el contrato de transacción, suscrito entre las partes, y que llevaron a la finalización del vínculo laboral, carecen de validez. ii) si hay lugar a declarar que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz por gozar el actor de estabilidad laboral reforzar por fuero de salud (Aduce un despido indirecto).

TESIS: Para abordar el primer problema jurídico resulta necesario precisar que, conforme lo prevé el numeral b) del artículo del artículo 61 CSJ, es posible que las partes de común acuerdo den por terminado el contrato de trabajo. En la sentencia SL 4617 de 2017, la Corte enfatizó sobre la posibilidad de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así: “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”(…)También es plausible traer a colación la figura jurídica de la transacción, como mecanismo o forma de terminación anormal del proceso dentro del trámite del recurso de apelación, esta figura tiene expresa definición legal en el art. 2.469 del Código Civil, normativa sustancial según la cual, “...La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual...” dejando en claro dicha disposición legal que “...No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.(...) En cuanto a los vicios del consentimiento debe decirse que se refieren a la falta de voluntad en una actuación que deriva en la nulidad del acto al encontrarse viciado. En este sentido, los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo, según lo dispuesto en el artículo 1508 del Código Civil.(...)Descendiendo al caso en concreto, debe decirse de entrada que, la parte demandante no solicitó en las pretensiones de la demanda, la nulidad del acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, ni del contrato de transacción, sin embargo, se aduce puntualmente en los hechos de la demanda que, a pesar de que el acta de transacción es una forma de terminar por mutuo acuerdo la relación laboral, en este caso se constituye en un despido indirecto, razón por la cual, la A quo, desde la fijación del objeto del litigio determinó que se debía analizar en el asunto, si los documentos denominados acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo y transacción suscrita entre las partes,

carecen de validez y si con la firma del demandante, se dio un despido indirecto; aspecto sobre el cual puntualmente se pronunció la falladora en la sentencia.(...)Para esta magistratura es claro que el contrato de transacción no se llevó a cabo de un día para otro, como lo quiere hacer ver la parte demandante y menos tiene asidero el argumento relativo a que el trabajador solo cuenta con el bachillerato, pues a criterio de este Colegiado, el demandante tuvo el tiempo suficiente, un mes, para consultar con otros compañeros de trabajo, documentarse y buscar asesoría externa en punto de la decisión que pretendía adoptar, de la cual si desconoció sus efectos dada su formación, se insiste tuvo el tiempo suficiente para buscar la asesoría. Y aunque en el recurso de alzada se arguye que la sociedad demandada, no discutió e informó al actor, previamente sobre el acuerdo, dicha circunstancia no configura un vicio en el consentimiento, pues él actor eran quien decidía firmarlo o no.(...)Ahora, pasa esta Sala a abordar el segundo problema jurídico, no sin antes precisar que, la parte activa, aduce que para el momento en que se suscribió el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y el contrato de transacción, Wilson contaba con una condición de salud que lo hacía merecedor a la estabilidad laboral reforzada y que, en ese sentido, las partes no tenían el poder de disposición para transigir la terminación del contrato.(...)En punto de este disenso, cobra relevancia el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagrada una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta(...) En lo que tiene que ver con la facultad de disposición del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en el contrato de transacción, en la sentencia SL 3144 de 2021 se indicó lo siguientes: “Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo aboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.”(...)Para este Colegiado, la protección de la estabilidad laboral reforzada fue creada para que el trabajador que presente una condición de salud de relevancia, no le fuera terminado su contrato de trabajo por este motivo, lo que excluye tajantemente los casos en los cuales por su propia voluntad desee terminar la relación laboral, la cual por demás en este asunto no se tornó discriminatoria considerando a que se debió a un plan de retiro en el cual la sociedad demandada negoció el retiro de 80 trabajadores, como quedó demostrado en la prueba testimonial.(...)Así las cosas, y aunque el demandante para el momento en que suscribió el acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo y el contrato de transacción, tenía prescrita unas orden de cirugía médica, lo cierto es que al plenario solo se allegó una atención médica y, de la misma, no se puede extraer desde cuándo el trabajador venía padeciendo las enfermedades que se describen, si había estado incapacitado y cuál era la periodicidad, si le habían prescrito recomendaciones médicas generales y laborales, y en términos generales no se logró demostrar si aquel contaba con limitaciones que implicaban cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado, pues pese a que los testigos de la parte actora adujeron que el señor WILSON había estado incapacitado y que hasta se amarraba los zapatos para trabajar debido a su condición de salud; estas circunstancias no constan soportadas en ningún otro medio probatorio que permite cotejar esa información, de ahí que a criterio de este Juez Colegiado, el demandante no gozaba de la estabilidad laboral reforzada para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

MP:MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 11/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN – SENTENCIA	
DEMANDANTE	WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN
DEMANDADO	CERVECERIA UNION S.A.
RADICADO	05360-31-05-001-2020-00037-02
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Validez de la transacción celebrada por las partes por medio del cual se dio terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo-facultad de disposición del derecho a la estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

Medellín, once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN** en contra de **CERVECERIA UNION S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 034**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante frente a la sentencia absolutoria proferida por

el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO ITAGÜÍ, el 05 de septiembre de 2023.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el demandante WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN empezó a laborar para la sociedad CERVECERIA UNION S.A., el 6 de febrero de 1984 como ayudante de depósito en el municipio de Puerto Boyacá y que después de varios años, fue trasladado a la planta de la entidad ubicada en el municipio de Itagüí Antioquia, en el cargo de operario autoelevador hasta el día 29 de mayo de 2018, fecha en que se dio por terminada la relación laboral.

Manifestó que, el actor, al momento del finiquito de la relación laboral, era miembro activo del sindicato SINTRACERVUNION, y que la terminación del contrato se debió a varias políticas que asumió la administración, entre ellas la de reducir el personal de la planta de Itagüí.

Señaló que, después de un proceso de negociación con el sindicato, la entidad le sugirió que debía presentar formalmente la renuncia al cargo que venía desempeñando, por lo que aquel presentó la carta de renuncia y luego suscribió un acta de transacción que condujo la terminación del contrato.

Sostuvo que, el demandante durante el tiempo que estuvo vinculado con la entidad, tuvo varios quebrantos de salud, lo cual le disminuyó significativamente su capacidad para laboral y que, a pesar de que el empleador tenía conocimiento de tal condición, se suscribió el acta de terminación y no se solicitó permiso al Ministerio de Trabajo.

Indicó además que, el acta de transacción constituye una forma de terminar de mutuo acuerdo la relación laboral entre las partes, en este caso se constituye en un despido indirecto, dado que el actor no le quedaba más alternativa que aceptar la transacción porque de lo contrario, sería despedido por la entidad accionada.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se declare que, el señor WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN tiene derecho a que sea indemnizado como consecuencia de habersele terminado la relación laboral sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de estar protegido por la figura de la estabilidad laboral reforzada, y que, en ese sentido, se debe condenar a CERVECERIA UNION S.A, a pagar como indemnización 180 días de salario.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la demandada dio respuesta a la demanda.

CERVECERIA UNION S.A: contestó la demanda según escrito visible en el PDF 8, aceptando como cierto que el demandante ingresó a laborar en la entidad el 06 de febrero de 1984, contrato que finalizó el 29 de mayo de 2018 en virtud del mutuo consentimiento de las partes, causal legal contenida en el literal b) del numeral 1 del artículo 61 del CST, tal como consta en el acuerdo de transacción suscrito por las partes y a la finalización del vínculo el demandante se encontraba desempeñando el cargo de operario autoelevador.

De otro lado precisó que, si bien el demandante en vigencia del contrato de trabajo se encontraba afiliado a la organización sindical que hace presencia al interior de la sociedad, dicha condición resulta irrelevante en el presente proceso, pues el contrato de trabajo finalizó en virtud de una causal legal objetiva.

En hilo de lo anterior indicó que, atendiendo a las necesidades de la entidad, y se hizo un proceso de reestructuración por el cual se le ofreció a sus trabajadores un **plan de retiro voluntario** para quienes libremente quisieran acogerse a él, ya que era una necesidad disminuir la planta de personal. Que en el caso del demandante se evidencia no solo con la suscripción del acuerdo primigenio de fecha 29 de mayo de 2018, sino con la ratificación del mismo a través de un acta de transacción suscrita el 18 de junio de 2018 ante Notario. Que el valor reconocido al demandante en virtud del acuerdo transaccional, incluyó el reconocimiento de sumas muy superiores a los valores establecidos en

la ley por concepto de indemnización por despido, por lo que aparece de manifiesto la mala fe del demandante al desconocer el beneficio económico que percibió, para simplemente después alegar una presunta nulidad del acuerdo transaccional, cuya legalidad fue precisamente la que permitió la entrega de la suma transaccional.

La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y planteó a título de **excepción previa** la de “*COSA JUZGADA*”, y como **excepciones de mérito**: “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN, COSA JUZGADA, BUENA FE, ABUSO DEL DERECHO*”

En la audiencia inicial, celebrada el 20 de abril de 2022, la A quo declaró no probada la excepción de cosa juzgada, y tras ser apelada la decisión por el apoderado de la parte demandada, este Tribunal en auto del 15 de julio de 2022, confirmó la decisión.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En el fallo, la juez A-quo en audiencia pública celebrada el 07 de septiembre de 2023, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido formulada por la sociedad accionada, y, en consecuencia, absolvió a la sociedad CERVECERÍA UNIÓN S. A., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor WILSON ALBERTO PULGARÍN MARÍN, y condenó en costas procesales a la parte demandante por resultar vencida en el proceso, según el artículo 365 del CGP. Las agencias en derecho a ser incluidas en la liquidación de costas quedarán fijadas en un salario mínimo legal mensual vigente a favor de la demandada.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que los documentos allegados como terminación del contrato gozan de plena validez y surten plenos efectos jurídicos.

Argumentó que inicialmente entre las partes se suscribió una terminación del contrato y con ello acordaron dar por terminado de mutuo acuerdo el contrato que se venían ejecutando a partir del 29 de mayo de 2018, y en la cláusula

primera convinieron transar los posibles litigios eventuales teniendo en cuenta que el trabajador contaba con una condición de salud que le otorga especial protección, por lo que él consiente de esa protección recibe los recursos con el fin de dedicarse a unas actividades diferentes según su estado de salud, y que según el parágrafo tercero del contrato, se incluyó que las partes tuvieron reuniones y que la compañía había sido clara en los derechos que le asistían dada su condición de salud y para el efecto, revisaron los documentos pertinentes incluidos los que tenían que ver con ese estado de protección y de salud, así que acordaron una suma transaccional equivalente a \$312.449.823, además del pago de los salarios, prestaciones sociales hasta la data de la finalización del vínculo y del mismo documento se anunció que con posterioridad se recogería el acuerdo mencionado en un contrato de transacción, con lo que se entiende que el primero hace parte integrante del segundo.

Respecto a la protección prevista en la ley 361 de 1997, indicó que, el mismo no opera para la terminación de los contratos de mutuo acuerdo, como lo ha explicado la CSJ, a no ser que se demuestre algún vicio en el consentimiento, y en ese caso, se tornaría inválida la terminación y se concluiría que lo que se dio fue un despido sin justa causa.

Que, en el caso del demandante, se esgrime por la parte activa, un vicio del consentimiento al señalarse que el acto no fue suscrito de manera voluntaria al otorgar los documentos que dieron por terminada la relación laboral, lo que a su juicio da lugar a un despido indirecto.

Frente al finiquito del contrato de trabajo expuso que, es una forma legal de terminarlo de mutuo acuerdo ante la autonomía de la voluntad de las partes y en cuanto a la transacción, las partes pueden extrajudicialmente terminar un litigio y que, desde el punto de vista constitucional, es posible dicho acto, teniendo como límite los derechos ciertos e indiscutibles.

Afirmó que, respecto al mutuo acuerdo de la estabilidad laboral reforzada la CSJ en la sentencia SL 1152 de 2023, dispuso que es posible que el mismo opere, como por ejemplo realizando una conciliación y que, en ese sentido, en este caso, no hay lugar a la declaratoria de nulidad absoluta o ineficacia de los documentos controvertidos.

Añadió diciendo que, todo acto debe ser libre y espontaneo y debe adolecer de los vicios que establece el artículo 1502 del Código Civil, y que, desde el escrito de demanda, no se advierte que se ponga de presente la existencia de error o dolo, sino que el análisis se circunscribe a la fuerza, pues se alega que al actor no le quedaba otra alternativa que aceptar la transacción pues de lo contrario sería despedido por la accionada, lo que le produjo un temor insalvable que lo llevó a otorgar el acto. Que pese a lo anterior, lo dicho por los deponentes no se evidencia algún tipo de presión indebida, los compañeros declarantes no tuvieron conocimiento de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se llevó a cabo el acuerdo y la encargada de recursos humanos de la entidad rindió declaración y dijo que el demandante fue enterado de los planes de retiro previos y que varias veces aquel le solicitó ser incluido en alguno para solucionar situaciones personales, lo cual se confirma con la declaración del propio demandante y analizada en modo de confesión en este punto en los términos del artículo 191 del CGP, deja ver que el actor, al haber recibido finalmente la propuesta del plan de retiro, se adentró a la negociación como es permitido proponiendo tres cosas, que lo prejubilaran, que le mantuvieran la medicina prepagada como beneficio y que le condonaran la deuda que tenía, pero sin embargo, ninguna de las propuestas fueron acogidas, pero aun así el acuerdo se suscribió. Que aunque el demandante dijo que no se le informó suficientemente sobre las condiciones propias del negocio porque no se le permitió el ingreso a la reunión de negociación colectiva por estar incapacitado, de esa incapacidad no hay registro en el expediente y en todo caso no resulta creíble que de no haber acudido a esa reunión, no se hubiera enterado de la finalidad de la reunión, previo al encuentro con el señor Alejandro Cortes, quien fue el encargado de ponerle de presente el plan de retiro dado que el mismo día de la reunión colectiva, el testigo EDER ALEIXO CIRO GIRALDO, una vez terminada la reunión le iba contando a los otros compañeros de trabajo lo que pasaba y la consecuencia que traía.

Comentó además que, el demandante tuvo tiempo de verificar la decisión que adoptaba, pues la testigo de recursos humanos, en el área en que trabajaba el actor también lo había asesorado antes, y que en esa medida, no que encuentra vestigios de la utilización de una fuerza moral, agregando a su vez que el proceso de restructuración de la compañía llevó a la supresión del área

completa en la que laboraba el demandante, sin que se advierta un tratamiento diferenciado frente a éste con relación a los demás trabajadores.

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

La apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación esbozando que, carece de validez la transacción celebrada entre las partes conforme al artículo 1508 del C. Civil, por fuerza al temor insalvable, de acuerdo a los testimonios rendidos en el proceso. Con base en lo anterior, pidió que se acoja la estabilidad laboral reforzada la cual no fue puesta en duda por la entidad demandada y reconocida en la misma transacción y que producto de la ilegalidad de la transacción, sea reconocida que la terminación del trabajo se debió a un despido indirecto y que no se ajustó a la convención colectiva, de ahí que el demandante, tenga derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo con las consecuencias económicas pertinentes.

Bajo la misma senda expresó que, no le asiste razón a la A quo en manifestar en que no hubo una presión que viciara el consentimiento, pues si bien es cierto es válido y legal terminar las relaciones laborales, el finiquito laboral del demandante, no fue de mutuo acuerdo, por cuanto desde la propia definición de las sentencias de la CSJ, no debe mediar ningún vicio del consentimiento. Que de la misma deponencia del interrogatorio, se ve que el extrabajador es una persona que no terminó el bachillerato y el único de los testigos que tiene un grado superior es el señor EDER ALEIXO CIRO GIRALDO, quien es técnico en logística y del resto los otros operarios escasamente cruzaron la primaria, por lo que, de los 85 empleados, solo uno no firmó, que fue el señor EDER ALEIXO CIRO GIRALDO, y que es claro que el demandante apenas sabe leer y no fue asesorado ni por abogado, ni por el sindicato.

Señaló que, de la misma declaración de la señora SANDRA MARQUEZ se relató que no hubo asesoría por parte de recursos humanos para el acta de finalización de los contratos y aunque la juez dio por sentado que cuando el señor WILSON tuvo una asesoría que la señora SANDRA le dio, consistente en indicarle cuánto dinero podría tener por un plan de retiro según la convención, lo cual fue en los años anteriores 2014, 2015, no por eso puede darse por sentado

que el demandante quería salirse de la empresa y que la ratificación de mayo de 2018, era precisamente esa intención de 2014, ya que la finalización del contrato de toda una sección fue abrupta, se suprimió y todos los trabajadores salieron o por mutuo acuerdo o por despido injusto.

Aseguró igualmente que, el mismo testimonio de EDER ALEIXO CIRO GIRALDO, adujo que su empleador les indicó que los contratos terminaban hoy o hoy y que no tenían la posibilidad siquiera de leer, ni de escoger, y que los trabajadores por su parte, no tenían una información clara, precisa, eficaz, idónea y transparente acerca de las consecuencias de lo que estaban firmado, si le están terminando el contrato o se trataba de acuerdos, lo cual no existió. Que cuanto el testigo EDER ALEXIO, manifestó que volteó la hoja que estaba firmando, observó que en el texto decía terminación de mutuo acuerdo y él pensó que en realidad no era de mutuo acuerdo por cuanto lo que estaban haciendo su empleador era una terminación.

Que en esos términos, debe primar la supremacía de la realidad sobre las formas y concluirse que se dio un despido indirecto y no se tuvieron concepciones mutuas, y que el empleador desconoció que el extrabajador tenía una cirugía pendiente de la Clínica Sanitas con autorización de fecha 09 de abril de 2018 y que tenía para esa época 53 años, con diagnósticos 832 y 835, y solicitud de tres procedimientos: 1) una extracción de dispositivo implantado en el fémur, extracción de tornillo, 2) una menissectomía medial de la rodilla izquierda y 3) una reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autologo o con aloinjerto por artroscopia. Que esos diagnósticos son producto de una enfermedad laboral de una persona que laboró 35 años al servicio del empleador y bajo ese entendimiento, la demandada no solo tiene obligaciones de lealtad sino también obligaciones de rehabilitación oportuna e integral, por lo que la transacción al ser ilegal recae sobre un objeto ilícito, pues se permitió renunciar a un derecho cierto e indiscutible como es la reubicación a la cual el trabajador tenía derecho por la estabilidad laboral reforzada, derecho social que no estaba en disputa por cuanto fue reconocido por la misma empresa.

Reiteró que de los testimonios es claro la estabilidad laboral reforzada, que recursos humanos no asesoró al demandante para el año 2018, ni el sindicato, que si hubo una fuerza y un temor insalvable y que el mismo testigo EDER

ALEIXO CIRO GIRALDO y CARLOS ANTONIO GÓMEZ RICO dieron cuenta de las amenazas las cuales se cumplieron, que efectivamente no iban a conseguir trabajo y el mismo señor EDER ALEIXO CIRO GIRALDO manifestó que le tocó cambiar de su referencia de su hoja de vida, porque estuvo seis meses sin trabajo debido a las amenazas de la sociedad demandada, que consistió en que si no firmaba, no iba a conseguir trabajo en ninguna empresa y que perderían el bono, amenazas que quedaron en grabaciones, entonces estos son unos testimonios muy fuertes que demuestran la coacción que recibieron los trabajadores por parte del empleador, por lo cual es evidente el vicio del consentimiento que tiene que dar lugar a la invalidez, ilegalidad e inconstitucionalidad de la transacción, lo cual conlleva a la nulidad absoluta traducida en ineficacia.

En relación dijo que, la figura de la transacción es lícita, pero en este caso se está violando derechos ciertos e indiscutibles, y que particularmente el actor cumple con la exigencia que prevé la sentencia SL 1152 de 2023, esto es, tener una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, lo cual está demostrado con la historia clínica, pues existe una barrera para que el trabajador le impida ejercer su labor, quien por demás para ese entonces contaba con 53 años y debía retirarse unos tornillos y realizarse un procedimiento quirúrgico para mejorar su calidad de vida que no pudo realizar por no tener prepagada. Que el empleador incluso pudo realizar una reubicación y tampoco lo hizo y que cuando al actor lo citaron a la empresa le dijeron que no se realizara el procedimiento todavía que lo iban a reubicar, pero él no se imaginó que le iban a terminar el contrato y pensó que le iban a mejorar el mismo. Que el extrabajador hizo unas solicitudes y las mismas no fueron concedidas, entonces, no hay ninguna concepción mutua.

En último lugar resaltó que, no es válido como lo dice la A quo que se haya dado más dinero o una prerrogativa por encima del artículo 64 de CST, pues ello se debió al pago del bono por cuanto el actor estaba sindicalizado y recibía el beneficio de la convención colectiva, razón por la cual se debe invalidar el acuerdo de transacción, y en su lugar, considerar que se debió a un despido indirecto y en consecuencia, se debe ordenar reintegrar al trabajador y reconocer las prestaciones económicas pertinentes.

Alegatos de conclusión

La apoderada judicial de la **parte demandante** al presentar sus alegatos de conclusión manifestó que la Corte Suprema de Justicia, en sentencias recientes como la SL 1491 de 2023, ha considerado el fuero de salud como una estabilidad ocupacional reforzada que existe cuando: *“(i) el trabajador se encuentra en una situación de salud que dificulta significativamente el desarrollo de sus funciones; (ii) la condición de salud es conocida por el empleador; (iii) el empleador intenta por todos los medios posibles la reincorporación y reubicación del trabajador; y (iv) no exista una justa causa o causal legal para terminar la relación laboral”* y que en el caso del demandante, se cumple cabalmente todos los requisitos para gozar de la estabilidad laboral reforzada.

Refirió que en el asunto quedó demostrado que la patología sufrida por el demandante es determinante en su desarrollo laboral, que fue vinculado a la empresa en febrero de 1984, y para su desvinculación no tuvo ninguna asesoría, ni del sindicato SINTRACERVUNION, ni de un abogado, ya que como quedó demostrado, terminaron masivamente los contratos y no se tuvieron en cuenta las prerrogativas de salud, para llegar a un acuerdo, más allá del simple deseo de la empresa de suprimir todo un departamento.

Que la jurisprudencia de las altas cortes, convergen, en que no es necesario que el empleado tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral para que se considere protegido, y además ambas Cortes coinciden en que para efectos de la protección no importa si el origen de la enfermedad es laboral o común y que en ese sentido la ley exige una autorización para despedir al trabajador, aún bajo el modelo de transacción ya que quedó demostrado, que ninguna de las propuestas planteadas por el demandante fue aceptada por el empleador.

Por su parte, **CERVECERÍA UNIÓN S. A.**, al presentar sus alegatos manifestó que el juez de instancia pudo divisar que en el acuerdo se dejó expresa constancia que la terminación laboral se efectuaba bilateralmente y por mutuo acuerdo. Aunado a ello, al trabajador, además de reconocérsele lo que a derecho le correspondía, esto es, la liquidación de las acreencias laborales, se le entregó una suma adicional que tuvo por objeto precaver cualquier litigio eventual que

podiera surgir entre las partes en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral que ascendió a \$312'449.823.

Que el A quo resaltó en su sentencia que el demandante afirmó en el interrogatorio de parte que firmó la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo el 29 de mayo de 2018, y posteriormente, el 18 de junio de 2018 asistió a la notaría a ratificar su dicho, sin haber realizado ningún tipo de consulta, lo que da cuenta que conocía el acto jurídico, sabía cuál era su fin y aceptó la suma ofrecida que, por demás recibió, demostrando la claridad que tenía frente al acto, objeto y causa del documento.

Agregó diciendo a su vez que, a juicio de la sentenciadora, era claro que el demandante entendió que el documento era para terminar el contrato de trabajo y que era con Cervecería Unión, situación que, posteriormente, fue ratificada con la transacción. Siendo así que, de conformidad con las reglas de la experiencia y la sana crítica ponen en evidencia que, si el demandante posteriormente reflexionó y concluyó que se había equivocado, no se entiende como 20 días después firmó la transacción y la autenticó en notaría y a contrario sensu, dicho acto permite vislumbrar con claridad la libre, voluntaria y consciente decisión del demandante.

En lo que relativo a la estabilidad laboral reclamada en juicio, y la supuesta omisión de la entidad de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral del actor, y en consecuencia considera que le debe ser reconocida una indemnización correspondiente a 180 días de salario, dijo que ello es completamente improcedente por cuanto el valor reconocido al demandante en virtud del acuerdo transaccional que con él se suscribió, incluyó transar estar eventuales circunstancias alegadas, habiéndosele reconocido sumas muy superiores a los valores establecidos en la ley por concepto de indemnización por despido, valores que el demandante recibió en su momento sin ningún tipo de objeción y del que dispuso libremente, por lo que, lo que aparece de manifiesto es una absoluta mala fe del demandante al desconocer el beneficio económico que percibió, para simplemente después alegar una supuesta "indemnización" a la cual lógicamente no tiene derecho. Que, en todo caso, no solamente el actor, sino que los otros trabajadores, la compañía hizo acuerdo, lo que desacredita cualquier actuación discriminatoria, por lo que ni la

ley ni la jurisprudencia obligan a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo o a otra autoridad administrativa o judicial para implementar el ofrecimiento de un plan de retiro voluntario.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

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.

Objeto de la Litis. teniendo en cuenta los argumentos expuestos por la apoderada de la parte demandante en su recurso de alzada, la competencia de la Sala en la segunda instancia, consiste en dilucidar: i) si el acta de terminación por mutuo acuerdo y el contrato de transacción, suscrito entre las partes, y que llevaron a la finalización del vínculo laboral, carecen de validez. ii) si hay lugar a declarar que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz por gozar el actor de estabilidad laboral reforzar por fuero de salud (Aduce un despido indirecto)

Esta Sala advierte que son hechos probados los que se resaltan a continuación:

- i. Que WILSON ALBERTO PULGARÍN MARÍN y CERVECERÍA UNIÓN SA., se vincularon mediante contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 6 de febrero de 1984, desempeñando el cargo de operario autoelevador percibiendo una asignación mensual de \$2.753.284, de acuerdo a la certificación y al contrato aportado por la entidad accionada.
- ii. Que de acuerdo a la certificación emitida por CERVECERÍA UNIÓN SA., el demandante laboró en dicha entidad desde 29 de mayo de 2018.

Para abordar el **PRIMER PROBLEMA JURÍDICO** resulta necesario precisar que, conforme lo prevé el numeral b) del artículo del artículo 61 CSJ, es posible que las partes de común acuerdo den por terminado el contrato de trabajo.

En la sentencia SL 4617 de 2017, la Corte enfatizó sobre la posibilidad de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así:

“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”

También es plausible traer a colación la figura **jurídica de la transacción**, como mecanismo o forma de terminación anormal del proceso dentro del trámite del recurso de apelación, esta figura tiene expresa definición legal en el art. 2.469 del Código Civil, normativa sustancial según la cual, *“...La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual...”* dejando en claro dicha disposición legal que *“...No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa...”*

En cuanto a su trámite, debe recordarse que este se encuentra regulado en el art. 312 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral y seguridad social en virtud del art. 145 del CPTSS, veamos:

“ARTÍCULO 312. TRÁMITE. *En cualquier estado del proceso podrán las partes transigir la litis. También podrán transigir las diferencias que surjan con ocasión del cumplimiento de la sentencia.*

Para que la transacción produzca efectos procesales deberá solicitarse por quienes la hayan celebrado, dirigida al juez o tribunal que conozca del proceso o de la respectiva actuación posterior a este, según fuere el caso, precisando sus alcances o acompañando el documento que la contenga. Dicha solicitud podrá presentarla también cualquiera de las partes, acompañando el documento de transacción; en este caso se dará traslado del escrito a las otras partes por tres (3) días.

El juez aceptará la transacción que se ajuste al derecho sustancial y declarará terminado el proceso, si se celebró por todas las partes y versa sobre la totalidad de las cuestiones debatidas o sobre las condenas impuestas en la sentencia. Si la transacción solo recae sobre parte del litigio o de la actuación posterior a la sentencia, el proceso o la actuación posterior a este continuará respecto de las

personas o los aspectos no comprendidos en aquella, lo cual deberá precisar el juez en el auto que admita la transacción. El auto que resuelva sobre la transacción parcial es apelable en el efecto diferido, y el que resuelva sobre la transacción total lo será en el efecto suspensivo.

Cuando el proceso termine por transacción o esta sea parcial, no habrá lugar a costas, salvo que las partes convengan otra cosa.

Si la transacción requiere licencia y aprobación judicial, el mismo juez que conoce del proceso resolverá sobre estas; si para ello se requieren pruebas que no obren en el expediente, el juez las decretará de oficio o a solicitud de parte y para practicarlas señalará fecha y hora para audiencia.”

Por otra parte, de vieja data se ha considerado que la transacción entre empleador y trabajador, no puede implicar una renuncia de los derechos ciertos e indiscutibles; luego, es necesario en cada caso analizar si se están desconociendo derechos de tal índole, como quiera que la ley no puede aplicarse de manera absolutamente rígida, hasta el punto de declarar que toda transacción celebrada en relación con los derechos que el trabajador cree tener sea nula, y que ella envuelve en todo caso una renuncia parcial de sus derechos. Porque si se llega a esta conclusión, ningún acuerdo sería posible, teniendo como consecuencia que aun los derechos indiscutibles del trabajador u afiliado no se pudieran pagar directamente por virtud de arreglo.

En providencia del 18 de diciembre de 1947, publicada en la Gaceta del Trabajo, Tomo II, página 550, el Tribunal Supremo del Trabajo expreso:

“...forzoso es para el fallador examinar en cada caso si el arreglo o transacción respectivo es de aquellos que implican necesariamente una evidente renuncia de los derechos del trabajador que se hallan amparados por la ley. Esto, desde luego, partiendo de la base de que la ley no puede aplicarse de una manera absolutamente rígida hasta el punto de declarar que toda transacción celebrada en relación con los derechos que el trabajador cree tener es nula, en cuanto a servicios ya prestados y que ella envuelve en todo caso una renuncia parcial de sus derechos.

Porque si se llega a esta conclusión, ningún acuerdo será posible entre patronos y trabajadores y todas las prestaciones sociales, aún las más claras e indiscutibles, no podrán pagarse directamente, por virtud de arreglo, porque el litigio quedaría pendiente a pesar de la declaración que se hiciera de que están satisfechas las prestaciones del trabajador, y habría que acudir en todo caso ante las autoridades judiciales, para que por su intermedio se propiciasen los arreglos o se admitiera como válido el pago que se hiciera...”

Siguiendo con lo anterior, se tiene que un derecho es CIERTO e INDISCUTIBLE, en la medida en que no exista dubitación alguna 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. En providencia CSJ AL, 14 dic. 2007, rad. 29.332, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estimó:

“...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....”

Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en el Auto AL1761-2020, Radicado N° 75.825, del 15 de julio de 2020, precisó:

“...la Sala considera necesario destacar que existen unos presupuestos cuyo cumplimiento es indispensable para que proceda la aprobación de la transacción, esto es, que: (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...”

En cuanto a los **vicios del consentimiento** debe decirse que se refieren a la falta de voluntad en una actuación que deriva en la nulidad del acto al encontrarse viciado. En este sentido, los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo, según lo dispuesto en el artículo 1508 del Código Civil.

En la Sentencia C-993 de 2006 se explicó que *“la fuerza o violencia es la presión física o moral que se ejerce sobre una persona para obtener su consentimiento, la cual infunde miedo o temor en la misma. El dolo es toda especie de artificio para engañar a otro sujeto del negocio jurídico y que induce o provoca un error en él. El error, por su parte, consiste en la falta de correspondencia entre la representación mental del sujeto y la realidad, es decir, en el conocimiento no verdadero o falso de la realidad. Se distingue de la ignorancia, en cuanto ésta consiste en la ausencia de conocimiento”*.

De acuerdo a lo previsto en la sentencia SL 572 de 2018, los vicios del consentimiento pueden permear diferentes actos jurídicos como la transacción o conciliación de las obligaciones laborales, la terminación del contrato por mutuo acuerdo, planes de retiro voluntario y el acto de renuncia, en la referida sentencia se indicó lo siguiente:

“Cabe precisar en estos aspectos, que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. Sobre el punto, el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., consagra que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.). Este postulado, a juicio de la Corte, adquiere una enorme importancia en las relaciones obrero - patronales, por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe. [...]

*Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que **no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio**, en el entendido de que “...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso” (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015).*

En lo atinente a los vicios del consentimiento en la terminación del contrato por mutuo acuerdo o los planes de retiro voluntario, ha adoctrinado la Corte Suprema de Justicia:

*“Al efecto se memora que la Sala ha sostenido con insistencia que **no existe prohibición alguna que impida a los empleadores, públicos o privados, proponer planes de retiro a sus trabajadores por razones de reestructuración**, pues tales propuestas son lícitas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o no. Sobre el particular se trae a colación la sentencia CSJ SL6436-2015, la que reiteró la providencia CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, reiterada, entre otras, en la CSJ SL8987-2014. Dicha providencia señala (...) 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”.*

En cuanto a la **fuerza como vicio del consentimiento** el artículo 1513 del Código Civil determina:

“La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. 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. El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento”.

Descendiendo al **caso en concreto**, debe decirse de entrada que, la parte demandante no solicitó en las **pretensiones de la demanda**, la nulidad del acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, ni del contrato de transacción, sin embargo, se aduce puntualmente en los hechos de la demanda que, a pesar de que el acta de transacción es una forma de terminar por mutuo acuerdo la relación laboral, en este caso se constituye en un despido indirecto, razón por la cual, la A quo, desde la fijación del objeto del litigio determinó que se debía analizar en el asunto, si los documentos denominados acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo y transacción suscrita entre las partes, carecen de validez y si con la firma del demandante, se dio un despido indirecto; aspecto sobre el cual puntualmente se pronunció la falladora en la sentencia.

Definido lo anterior, es importante resaltar que es un hecho probado en el asunto que las partes WILSON ALBERTO PULGARÍN MARÍN y CERVECERÍA UNIÓN SA suscribieron un **ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR MUTUO ACUERDO** de fecha 29 de mayo de 2018, por medio del cual, las partes acuerdan dar por finalizado la relación laboral, aceptando la compañía entregar al trabajador **\$312.449.823**, pago que se haría efectivo a la formalización del contrato de transacción, el cual se suscribió posteriormente.

En el acuerdo se indicó lo siguiente:

PRIMERO: Que las partes decidieron en forma libre y voluntaria dar por terminado por mutuo acuerdo y consentimiento el contrato de trabajo con efectividad al veintiseis (29) de mayo del dos mil dieciocho (2018), contrato que tenía vigencia desde el seis (6) de febrero del mil novecientos ochenta y cuatro (1984). Que la decisión de EL TRABAJADOR fue tomada libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase, y con ocasión del cambio de control de LA COMPAÑÍA, en pleno uso de sus facultades mentales y corporales, a sabiendas de no tener restricción ni limitación laboral alguna, consultado su propio beneficio, y con pleno conocimiento de sus derechos y facultades legales y constitucionales sin que con esta decisión se esté vulnerando ninguno de sus derechos porque en ejercicio de sus libertades y derechos él ha tomado esta determinación, que además declara irreversible e irrevocable.

TERCERO: Independiente de lo anterior y con el fin de transigir todas las diferencias laborales reales o eventuales que pudieran haber existido durante la vigencia del contrato de trabajo, tales como los asuntos relacionados con el pago del salario, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, el pago de sumas adicionales al salario por diversos conceptos tales como auxilios y beneficios, primas extralegales, bonos y bonificaciones, gastos de viaje, préstamo de vivienda, seguro de vida, entre otros, o cualquier otra bonificación y reconocimiento en dinero y/o en especie, que pudieren corresponderle, sumas que no obstante no ser salario, unas por consagración legal y otras porque así lo acordaron las partes, pudieran considerarse como salario ordinario y por lo tanto susceptibles de generar prestaciones sociales, descansos y otros derechos legales a cargo de la empresa o a cargo de terceros; aspectos relacionados con descuentos indebidos sobre el salario y cobro de intereses por prestamos diferentes a los de vivienda, aumentos salariales, las indemnizaciones materiales, morales o fisiológicas que pudieran ocasionarse por la ocurrencia de riesgos profesionales por culpa del empleador; todos los derechos pendientes de reconocimiento total o parcial emanados del Acuerdo Colectivo de conformidad con la ley y o de cualquier otro tipo de acuerdo suscrito entre las partes; todos los derechos relacionados

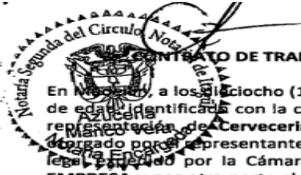
con la terminación del contrato de trabajo como indemnizaciones morales y materiales, e igualmente todos los derechos en dinero y en especie relacionados con la ejecución del contrato de trabajo por parte de **EL TRABAJADOR**, incluyéndose los tiempos que hayan podido laborarse por **EL TRABAJADOR** para cualquier sociedad y bajo cualquier modalidad contractual en donde **LA COMPAÑIA** o sus matriz tengan o hayan tenido participación, la existencia de remuneraciones adicionales o independientes y en fin cualquier otro derecho laboral que pudiera adeudarse y que fuera incierto y discutible, porque el arreglo es total y definitivo, **LA COMPAÑIA** acepta reconocerle a **EL TRABAJADOR** la suma de **TRESCIENTOS DOCE MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS VEINTITRES PESOS M/C (\$ 312.449.823)**, para cuya configuración se ha tenido en cuenta entre otros, el valor de la posible indemnización que le hubiera podido corresponder en el caso de que el contrato hubiera terminado sin justa causa, valor reconocido que se denomina **suma transaccional** para efectos del acta de transacción, suma que se reconoce por una sola vez y que por expreso acuerdo entre las partes no constituye salario para ningún efecto.

Esta cantidad solo se causara y por lo tanto pagará mediante la firma de un acta de transacción, debidamente reconocidas las firmas y su contenido ante notario, transacción en la cual se dejarán más ampliamente planteadas las posibles diferencias sobre los derechos mencionados a transigir, y los demás, que en igualdad de condiciones se mencionen en el acta de transacción y la constancia de un acuerdo total y definitivo sobre toda clase de pretensión laboral legal o extralegal, en la cual **EL TRABAJADOR** declarará a paz y salvo a **LA COMPAÑIA** no solo respecto de los derechos expresamente mencionados sino sobre cualquier otro que pudiera adeudarse ya que la suma objeto de transacción es imputable respecto de cualquier derecho laboral que pudiera adeudarse a **EL TRABAJADOR**. Las partes han acordado que el valor que arroje la liquidación final del contrato de trabajo podrá ser pagado como la suma transaccional con la suscripción de la respectiva acta de transacción.

Las sumas a pagar tanto por liquidación final de prestación sociales como la suma transaccional serán afectadas con los descuentos respectivos de retención en la fuente, seguridad social, las sumas adeudadas a **LA COMPAÑIA** y el saldo de los préstamos insolutos, descuentos y deducciones que expresamente autoriza a realizar **EL TRABAJADOR** por medio del presente acuerdo.

Las Sumas serán pagadas a la formalización de la suscripción del Acta de Transacción que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Conviene destacar igualmente que, las partes el 18 de junio de 2018, suscribieron un **CONTRATO DE TRANSACCIÓN**, del cual se destacan las siguientes cláusulas:


CONTRATO DE TRANSACCION ENTRE CERVECERIA UNIÓN S.A. Y WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN
En Bogotá, a los dieciocho (18) días de junio de 2018, comparecieron por una parte, **ALEJANDRO CORTES AMAYA** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número C.C. No. **80.037.253** de Bogotá D. C., actuando a nombre y en representación de **Cervecería Unión S.A.**, debidamente facultado para suscribir el presente acuerdo, según poder otorgado por el representante legal de la citada sociedad, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio que se anexa y quien a lo largo del presente escrito se denominará **LA EMPRESA** y por otra parte el señor(a) **WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN**, también mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **98487771** de **BELLO - ANTIQUIA**, quien actúa en nombre propio y que en delante se denominará **EL EXTRABAJADOR**, manifiestan su intención de celebrar el presente contrato de transacción en el que consignan los siguientes términos del arreglo de carácter laboral a que han llegado:
PRIMERO: Las partes de común acuerdo, en pleno uso de sus facultades, de manera libre y voluntaria, manifiestan que han llegado a un acuerdo transaccional en relación con la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.
SEGUNDO: **EL EXTRABAJADOR**, manifiesta que ingresó a laborar a **LA EMPRESA** el día **SEIS DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO (06/feb/1984)**, que su vinculación fue mediante contrato de trabajo a término indefinido, que desempeñaba el cargo de **OPERARIO AUTOELEVADOR**, que como último salario devengaba la suma mensual de **DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS CON CERO CENTAVOS (\$2.753.284,00)**, y que ha llegado a un pleno acuerdo con **LA EMPRESA** para por mutuo acuerdo dar por terminado el contrato de trabajo que los unió, a partir del día **VEINTINUEVE DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (29/may/2018)**, decisión que se formalizó a través de acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo suscrita el día **VEINTINUEVE DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (29/may/2018)**, en la que consta que su decisión "fue tomada libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase, y con ocasión del cambio del control de **LA EMPRESA**, en pleno uso de sus facultades mentales y corporales a sabiendas de no tener restricción o limitación laboral alguna, consultando su propio beneficio, por lo que esta determinación es irreversible e irrevocable" y que es ratificada por **EL EXTRABAJADOR**, ahora dentro del presente acuerdo.
TERCERO: Como consecuencia de lo anterior **LA EMPRESA** le reconocerá y pagará a **EL EXTRABAJADOR**, su salario causado, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, beneficios, vacaciones y demás derechos que le correspondan hasta el día **VEINTINUEVE DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (29/may/2018)**, más la "suma transaccional" que le concede **LA EMPRESA** por su retiro voluntario, suma que se refleja en su liquidación final de acreencias laborales, en la forma que se explica más adelante.

CUARTO: Las partes manifiestan que con el ánimo de resolver las diferencias provenientes de la prestación de servicios cumplida mediante contrato de trabajo, su terminación, las obligaciones anteriores que hayan podido quedar insolutas como aquellas que pudieren resultar posteriormente, se transigen tales discrepancias pues resultan esencialmente inciertas y discutibles como derechos y obligaciones en relación con todas las diferencias laborales reales o eventuales que pudieran haber existido durante la vigencia del contrato de trabajo, tales como los asuntos relacionados con el pago del salario, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, el pago de sumas adicionales al salario por diversos conceptos tales como auxilios y beneficios, primas extralegales, bonos y bonificaciones, gastos de viaje, préstamo de vivienda, seguro de vida, entre otros, liquidación del incentivo de corto plazo (STI) o cualquier otra bonificación y reconocimientos en especie, que pudieren corresponderle, sumas que no obstante no ser salario, unas por consagración legal y otras porque así lo acordaron las partes, pudieran considerarse como salario y por lo tanto susceptibles de generar prestaciones sociales, descansos y otros derechos legales a cargo de la empresa o a cargo de terceros; aspectos relacionados con descuentos indebidos sobre el salario y cobro de intereses por prestamos diferentes a los de vivienda, aumentos salariales, las indemnizaciones materiales, morales o fisiológicas que pudieran ocasionarse por la ocurrencia de riesgos profesionales por culpa del empleador; todos los derechos pendientes de reconocimiento total o parcial emanados del Pacto Colectivo de conformidad con la ley y o de cualquier otro tipo de acuerdo suscrito entre las partes; todos los derechos relacionados con la terminación del contrato de trabajo como indemnizaciones morales y materiales, e igualmente todos los derechos en dinero y en especie relacionados con la ejecución del contrato de trabajo por parte de **EL EXTRABAJADOR**, la existencia de remuneraciones adicionales o independientes y en fin cualquier otro derecho laboral que pudiera adeudarse y que fuera incierto y discutible, porque el arreglo es total y definitivo, **LA EMPRESA** acepta reconocerle a **EL EXTRABAJADOR**, la suma de **TRESCIENTOS DOCE MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS VEINTITRES PESOS CON CERO CENTAVOS (\$312.449.823,00)**, para cuya configuración se ha tenido en cuenta entre otros, el valor de la posible indemnización que le hubiera podido corresponder en el caso de que el contrato

hubiera terminado sin justa causa, valor reconocido que se denomina **suma transaccional** para efectos del acta de transacción, suma que se reconoce por una sola vez y que por expreso acuerdo entre las partes no constituye salario para ningún efecto.

QUINTO: Las partes han acordado que de la "suma transaccional" incluida en el presente acuerdo de terminación, el monto de **CIENTO CINCUENTA MILLONES PESOS CON CERO CENTAVOS (\$150.000.000,00)** sea entregado a **Plan Inst. Colfondos** dentro del Fondo Institucional que es administrado por esta Entidad en nombre de **LA EMPRESA** y cuya consagración y en consecuencia su exigibilidad en favor de **EL EXTRABAJADOR** está sujeta a la condición de que **EL EXTRABAJADOR** no preste sus servicios profesionales bajo cualquier modalidad, durante los **doce (12) meses** siguientes a la terminación del contrato de trabajo, a empresas competidoras que realicen o ejecuten todas o alguna o algunas de las actividades que realiza **LA EMPRESA**. En consecuencia de no cumplirse por parte de **EL EXTRABAJADOR** con la condición acordada el derecho en favor de **EL EXTRABAJADOR** a la materialización del monto depositado a favor de **EL EXTRABAJADOR**, regresándose los recursos a **LA EMPRESA**, sin que se configure para la Empresa incumplimiento al acuerdo de terminación y su respectiva acta de transacción. **PARAGRAFO: EL EXTRABAJADOR**, una vez cumplida la condición acordada y por lo tanto materializada el derecho, podrá hacer efectivo el uso de la suma allí depositada en su favor asumiendo las obligaciones tributarias correspondientes sin que surja ninguna responsabilidad ni obligación imputable a **LA EMPRESA** por tal efecto.

relacionados con el pago del salario, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, el pago de sumas adicionales al salario por diversos conceptos tales como los asuntos relacionados con el pago del salario, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, el pago de sumas adicionales al salario por diversos conceptos tales como auxilios y beneficios, primas extralegales, bonos y bonificaciones, gastos de viaje, préstamo de vivienda, seguro de vida, entre otros, liquidación del incentivo de corto plazo (STI) o cualquier otra bonificación y reconocimientos en especie, que pudieren corresponderle, sumas que no obstante no ser salario, unas por consagración legal y otras porque así lo acordaron las partes, pudieran considerarse como salario ordinario y por lo tanto susceptibles de generar prestaciones sociales, descansos y otros derechos legales a cargo de la empresa o a cargo de terceros; aspectos relacionados con descuentos indebidos sobre el salario y cobro de intereses por prestamos diferentes a los de vivienda, aumentos salariales, las indemnizaciones materiales, morales o fisiológicas que pudieran ocasionarse por la ocurrencia de riesgos profesionales por culpa del empleador; todos los derechos pendientes de reconocimiento total o parcial emanados del Pacto Colectivo de conformidad con la ley y o de cualquier otro tipo de acuerdo suscrito entre las partes; e igualmente todos los derechos en dinero y en especie relacionados con la ejecución del contrato de trabajo por parte de **EL EXTRABAJADOR**, la existencia de remuneraciones adicionales o independientes y en fin cualquier otro derecho laboral que pudiera adeudarse y que fuera incierto y discutible, porque el arreglo es total y definitivo; igualmente **EL EXTRABAJADOR**, acepta que el mayor valor de la liquidación de sus acreencias laborales sea imputable y compensable a cualquier suma de dinero que por otro concepto tuviere que pagarle.

DÉCIMO PRIMERO: Que con ocasión de lo anterior, las partes manifiestan que han llegado a un pleno acuerdo transaccional sobre la totalidad de las acreencias laborales inciertas o discutibles presentes y de cualquier otra posible reclamación que pudiera surgir con ocasión de la relación laboral existente entre las partes y la terminación de la misma y las condiciones de pago a la terminación.

NOVENO: EL EXTRABAJADOR, manifiesta que: *"La Empresa. me liquidó en debida forma y me canceló la totalidad de mis acreencias laborales correspondientes al contrato de trabajo que existió entre las partes, que los descuentos realizados en la liquidación del contrato de trabajo y durante su vigencia tenían mi autorización expresa, por lo que lo ratifico en esta oportunidad. En consecuencia, declaro a paz y salvo a la Empresa por todo concepto originado directa o indirectamente, en dinero o en especie, de la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo que me vinculó con dicha entidad."*

DÉCIMO: En virtud del pago de la "suma transaccional" enunciada en el numeral **CUARTO** del presente documento, las partes transigen todas las actuales o eventuales diferencias derivadas de la relación laboral que los vinculó, la ejecución y terminación dándole al presente acuerdo el valor de transacción, con efectos de cosa juzgada, en los términos del artículo 2483 del Código Civil y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo declarando **EL EXTRABAJADOR**, a paz y salvo a **LA EMPRESA** por concepto de salario, prestaciones legales y extralegales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, el pago de sumas adicionales al salario por diversos conceptos tales como los asuntos

DÉCIMO SEXTO: **EL EXTRABAJADOR**, manifiesta que suscribe el presente acuerdo transaccional de manera voluntaria y libre de cualquier posible acto ejecutado por parte de **LA EMPRESA**, con el fin de obtener el arreglo en forma forzada. Por el contrario manifiesta que se trata de un acuerdo celebrado con **LA EMPRESA** como resultado de una decisión suya tomada de manera autónoma y espontánea.

En cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la suscripción de los citados acuerdos, son de gran importancia las siguientes declaraciones:

El **demandante al absolver el interrogatorio** de parte expresó que, la sociedad demandada previamente no le informó sobre el “despido”, que recuerda que en la empresa hicieron una reunión para todos los trabajadores en el año 2018, y que para ese entonces estaba incapacitado, pero que aun así acudió al llamado pero que una vez ingresó a las instalaciones de la empresa, lo devolvieron indicándole que estando incapacitado no podía estar en las instalaciones de la empresa. Que posteriormente le dieron la noticia y que, pese a que informó que tenía una cirugía pendiente, le hicieron firmar los documentos y le sugirieron que no se realizara la cirugía inmediatamente. Que él propuso tres condiciones para aceptar los documentos: que lo prejubilara, que le pagaran la prepagada en salud, y que le condonara una deuda que tenía con la empresa, pero que su empleador no accedió a ninguna de ellas. Que, a su juicio, no hubo tiempo de nada y que no recibió asesoría ni de la empresa, ni del sindicato e, indicó, **que no leyó los documentos.**

La testigo SANDRA MÁRQUEZ SANABRIA, traída a instancia de la parte demandada manifestó que, laboró en la sociedad demandada desde 1995 a 2018 y desempeñaba el cargo de recursos humanos, que ella no participó en los planes de retiro que dio lugar a la terminación de los contratos de varios trabajadores en el año 2018, pero que ella con anterioridad asesoró al actor en procesos de novedades de retiro, para salir de la empresa por mutuo acuerdo, indicándole conforme a la tabla de indemnización que estaba establecida en la convención colectiva, cuanto podría percibir, y que ello en el año 2015, 2014 y 2017 que no recordaba las fechas exactas, pero que en muchas oportunidades el extrabajador le hizo esa solicitud de que la empresa lo tuviera en cuenta cuando tuviera plan de retiro. Que la empresa tiene unos beneficios diferentes de planes de retiro a la indemnización, como es la medicina prepagada y cancelar créditos de vivienda. Que en el año 2018 existió un proceso diferente, que primero se hizo una reunión masiva con el sindicato en el que ellos conocían plenamente las condiciones que se iban a presentar, que luego existió una **reunión general** con las personas de depósito y se les comentó la situación que se estaba presentando y

posteriormente se hizo **reunión individual** con las personas que se les ofreció el plan de retiro atendiendo a las condiciones particulares, resaltando que en ese plan existió una mejora a lo que estaba establecido en la convención. Que las personas con una condición especial de salud, **bien podían suscribir el acuerdo o retractarse de él** y la empresa tendría que reubicarlo y que incluso actualmente hay personas laborando en la compañía prestando sus servicios que les ocurrió esa situación, y que el retracto se daba porque entre el tiempo en que se suscribía el mutuo acuerdo y la transacción, el trabajador podía o no firmarlo y **que la empresa en algunos casos accedió a las peticiones del trabajador en la negociación y otros no**, que era protocolo de la empresa entregarle una copia al trabajador de los documentos que suscribían, y que los trabajadores eran muy cercanos al sindicato y podían buscar asesoría.

Por su parte, la testigo NUBIA ROCÍO MOLANO MORENO, traída a instancia de la parte demandada, sostuvo que, laboró en el área de salud ocupacional de la entidad demandada y que no recuerda el proceso de negociación del demandante, que en la empresa se convocó una **reunión general con los trabajadores y una reunión personalizada** sobre el plan de acción y que no sabe si para ese momento el actor estaba incapacitado y que desconocía si el actor tenía fuero de salud y que sabe de una persona que se retractó del acuerdo. Que, para el momento de la reunión, la compañía tenía dispuesto unos cubículos con personal externo y de la empresa que asesoraban a los trabajadores y les entregaban los documentos y con ellos se resolvían las dudas que surgían de la negociación, concluyendo que para ese entonces se **negoció con 80 trabajadores y se eliminó la operación de distribución**.

El testigo CARLOS ALBEIRO LÓPEZ SOTO, traído a instancia de la parte demandante aseveró que conoce al demandante y que laboró en la empresa demandada por 26 años y que era operador de carga. Que la empresa le terminó el contrato a todos, que los citaron a todos a una reunión y el gerente les dijo que se acercaran a un cubículo y un abogado les informó que: "*ese mismo día se iban con o sin dinero*", que el sindicato les dio un bono, y entonces en la empresa le informaron que, si no firmaba unos documentos, perdía el bono y que en **la reunión se dijo que la empresa quería salir de la sección completamente**. Que les dieron un documento y él entendió que lo habían "echado", y que posteriormente tuvo que ir a una Notaría para que le desembolsar el dinero. Que

cuando firmó el primer documento se reunió con otros compañeros expresando la manera tan injusta como los sacaron y que no se hizo reunión con los miembros del sindicato. Que cuando firmó el primer documento no le entregaron copia del mismo que le insistieron mucho en que perdería el bono.

Dijo que desconoce si el demandante tuvo asesoría para firmar el documento y si acudió a las reuniones, pero que tenía conocimiento que Wilson estaba a la espera de una cirugía, que su compañero tuvo varias incapacidades y que la empresa conocía de su situación de salud. De otro lado, aclaró el testigo que el sindicato le entregó un bono por valor de \$17.300.000, y que él también recibió el pago de su liquidación de prestaciones sociales y lo cual recibió de la empresa, **por lo cual era diferente el pago del bono y el acuerdo con la empresa;** pagos que, han de entenderse también fueron diferenciados y se aplicó al demandante.

El último lugar, declaró el señor EDER ALEIXO CIRO GIRALDO, testigo de la parte demandante, quien afirmó que fue compañero de trabajo del demandante, que la empresa les informó que harían una restructuración y que para ello los convocaron a una reunión general el 26 de mayo de 2018, y que luego fueron llamados a unos cubículos para recibir una información personal. Que supo que Wilson fue a la reunión, pero se tuvo que ir, porque estaba incapacitado, pero que desconoce si posteriormente recibió asesoría. Que en los cubículos todo era muy afanado para que se firmara y no les daban tiempo para nada, solo firmar el documento y el que se rehusaba a firmar le decían que perdería plata y el bono del sindicato, pero que, aun así, **él no firmó**, por cuanto el texto que le entregaron decía “terminación por mutuo acuerdo” y eso no era así y que finalmente la empresa le entregó un documento de despido sin justa causa y le dieron indemnización, y que luego, tardó seis meses sin conseguir trabajado y lo atribuyó a las amenazas de la empresa..

Valorada la prueba documental, el interrogatorio de parte y las declaraciones de los testigos, a criterio de esta Sala, las circunstancias que rodearon la suscripción del acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y la transacción, no violaron la libre determinación del trabajador, las partes obraron de manera libre y voluntaria, sin presiones ni coacciones y no se probó lo contrario en este caso, como pasa a explicarse.

Conforme se explicó precitadamente, nada impide al empleador proponer planes de retiro para sus trabajadores para terminar el contrato mediante transacción o conciliación, sin que el mero ofrecimiento sea un mecanismo de coacción, pudiendo incluso el trabajador rehusarse a firmar el ofrecimiento, como lo hizo EDER ALEIXO CIRO GIRALDO, testigo de la parte demandante, quien aseguró que la empresa lo despidió unilateralmente y le pagó una indemnización.

Al respecto, en una sentencia reciente de la CSJ Sala Laboral, SL 391-2024 (95261), Ene. 24/24) se dijo que 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, 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 este punto conviene enfatizar que, el demandante suscribió el contrato de transacción el 18 de junio de 2018, documento que a su vez fue autenticado ante la Notaria Segunda de Itagüí el **29 del mismo mes y año**. El acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, se condicionó a que la suma acordada por las partes se pagaría a la firma del acta de transacción, de ahí que el actor desde la fecha en que suscribió del acta, esto es, el **29 de mayo de 2018** contó con un mes, es decir, hasta el 29 de junio de 2019, época en que realizó el reconocimiento de contenido y firma ante el Notario y validó la ausencia de presión, coacción o apremio, para tomar otra determinación y explicar su disconformidad sobre el escrito de transacción y en ese sentido se pudo rehusar a firmarlo, como lo advirtieron los testigos.

Para esta magistratura es claro que el contrato de transacción no se llevó a cabo de un día para otro, como lo quiere hacer ver la parte demandante y menos tiene asidero el argumento relativo a que el trabajador solo cuenta con el bachillerato, pues a criterio de este Colegiado, el demandante tuvo el tiempo suficiente, un mes, para consultar con otros compañeros de trabajo, documentarse y buscar asesoría externa en punto de la decisión que pretendía adoptar, de la cual si desconoció sus efectos dada su formación, se insiste tuvo el tiempo suficiente para buscar la asesoría. Y aunque en el recurso de alzada

se arguye que la sociedad demandada, no discutió e informó al actor, previamente sobre el acuerdo, dicha circunstancia no configura un vicio en el consentimiento, pues él actor eran quien decidía firmarlo o no.

Aunado a lo anterior, en el texto del acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo y en el contrato de transacción, se expresa de manera reiterada la plena voluntad e incluso se hace referencia a la satisfacción de las partes descartándose la presencia de fuerza como vicio en el consentimiento, lo cual de acuerdo a la jurisprudencia, debe ser de tal entidad que afecte la declaración de voluntad de la persona¹, socavando su libertad de decisión, lo cual se insiste, en este caso no se probó las amenaza que le impidiera al extrabajador hacer uso de su racionalidad y capacidad de decisión.

Huelga decir además que, la apoderada de la parte demandante en su recurso de apelación reiteró que el demandante no tenía otra alternativa, pues de lo contrario sería despedido, empero, para esta judicatura, tal circunstancia no es indicativa de una coerción que afecte el consentimiento, porque finalmente el actor pudo ponderar los beneficios de acceder a la propuestas con los beneficios ofrecidos o abstenerse de hacerlo, lo que traía como consecuencia el despido sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización.

De modo que, se concluye que ni en el acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, ni el contrato de transacción estuvieron afectados por vicios del consentimiento que amerite ahora la declaratoria de nulidad; y que en general el demandante no cumplió con su carga probatoria de acreditar los vicios alegados, y menos se puede aducir que se trató de un despido indirecto, concluyéndose entonces que, el mecanismo utilizado por las partes para terminar el contrato de trabajo, es decir, el acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo, junto con el acuerdo transaccional, fue legítimo conforme a los artículos 15 del Código Sustantivo del Trabajo y el literal b) numeral 1.º del artículo 61 ibidem,

Ahora, pasa esta Sala a abordar el **SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO**, no sin antes precisar que, la parte activa, aduce que para el momento en que se suscribió el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y el

¹ SL 2888 de 2019

contrato de transacción, Wilson contaba con una condición de salud que lo hacía merecedor a la estabilidad laboral reforzada y que, en ese sentido, las partes no tenían el poder de disposición para transigir la terminación del contrato.

En punto de este disenso, cobra relevancia el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo²

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren³.

En armonía con lo anterior, debe decirse que, en la sentencia **SU 428 de 2023**, se señaló quienes gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada, al momento del despido:

“(i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado”.

En lo que tiene que ver con **la facultad de disposición del derecho a la estabilidad laboral reforzada**, en el contrato de transacción, en la sentencia SL 3144 de 2021 se indicó lo siguientes:

*“Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, **no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo aboral**. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente*

² Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

³ Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

*consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo **así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada**, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.”*

En consonancia con lo expuesto, en la sentencia SL 1152 de 2023, la CSJ se dispuso lo que se describe a continuación:

*“De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que **no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada**, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo.*

*Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad - que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- **es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse**, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.” (Negrilla de Sala).*

En el caso sub examine, las partes suscribieron inicialmente un **acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo**, en el cual se indicó de manera expresa que el trabajador tenía una condición de salud la cual le daba una protección legal y que, de acuerdo al texto, la decisión de aquel es desvincularse para dedicarse a realizar otras actividades, veamos:

PARÁGRAFO 1: *No obstante la situación anteriormente relatada de la decisión individual de **EL TRABAJADOR** y aceptación consiguiente de **LA COMPAÑÍA**, las partes convinieron celebrar un acuerdo transaccional con el cual precaven cualquier acción que en un futuro pudiese instaurar el ex empleado, sus beneficiarios, o cualquier ente que se crea con derecho a cuestionar la validez de la terminación del contrato, teniendo en cuenta que **EL TRABAJADOR** tiene una condición de salud la cual le da una especial protección legal.*

PARÁGRAFO 2: ***EL TRABAJADOR** hace constar que es consciente de que podrá haber permanecido en el cargo en razón de la protección constitucional y legal que le brinda su condición de salud, pero su decisión soberana es la de desvincularse para dedicarse a otras actividades que a su juicio le permita, con el apoyo inicial de los recursos que*

obtendrá con esta transacción, dedicarse a alguna actividad diferente que redundaría en beneficio de su condición.

De lo expuesto por la CSJ, se puede colegir entonces que, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, -se encuentre acreditado o no-, **es potestativo**, pudiendo ser objeto de conciliación o de transacción, como en el presente caso, sin que ello derive en un vicio del consentimiento o una ineficacia del acto suscrito.

Para este Colegiado, la protección de la estabilidad laboral reforzada fue creada para que el trabajador que presente una condición de salud de relevancia, no le fuera terminado su contrato de trabajo por este motivo, lo que excluye tajantemente los casos en los cuales por su propia voluntad desee terminar la relación laboral, la cual por demás en este asunto no se tornó discriminatoria considerando a que se debió a un plan de retiro en el cual la sociedad demandada negoció el retiro de 80 trabajadores, como quedó demostrado en la prueba testimonial.

Por lo expuesto, para la Sala no es de recibo que el acuerdo de transacción suscrito entre las partes es ineficaz por recaer sobre este tópico, encontrando acertadas las conclusiones de la A quo, máxime que en la misma acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo y en el contrato de transacción, se expresa que el mismo pretende precaver cualquier litigio.

Ahora, y si en gracia de discusión y para efectos de lo analizado, se quisiera determinar el rango de protección del actor, **con el material probatorio arrimado al proceso** no es posible pregonar un fuero de salud.

Pues bien, con el escrito de demanda se anexó la historia clínica del demandante relativa a **una sola atención médica** de fecha 09 de abril de 2018, que obra en el pdf 1 folio 23 a 26, en la cual se describe como **motivo de consulta**: revaluado por RNM de la rodilla izquierda desgarró multidireccional del cuerno posterior del menisco medial, pérdida parcial del cartílago articular de ambos compartimientos tibiofemorales ruptura parcial de las fibras del injerto de reconstrucción LCA túnel de reconstrucción LCA muy vertical. Y se le ordenaron los siguientes procedimientos:

ATENCIONES DEL PACIENTE

09/04/2018 16:04:13. Colsanitas-Bavaria-Cervunion - CLINISANITAS MEDELLIN, MEDELLIN

Historia Clínica Única Básica. Admisión No. 21148411. No. de afiliación: COLSANITAS-BAVARIA-CERVUNION - 000-0000220000-0000-00.
Edad del paciente: 53 años. Grupo poblacional: Otro. Cargo: Operador Montacarga, 33 años, 2 hijos, union libre.
Datos del profesional de la salud: Cesar Jimenez. Reg. Médico. 70070254. Ortopedia y Traumatología.

MOTIVO CONSULTA, ENFERMEDAD ACTUAL
Información suministrada por: Paciente, WILSON ALBERTO PULGARIN MARIN.
Motivo de consulta: REVALUANDO LA RNM DE LA RODILLA IZQUIERDA
DESGARRO MULTIDIRECCIONAL DEL CUERNO POSTERIOR DEL MENISCO MEDIAL
PERDIDA PARCIAL DEL CARTILAGO ARTICULAR DE AMBOS COMPARTIMIENTOS TIBIOFEMORALES
RUPTURA PARCIAL DE LAS FIBRAS DEL INJERTO DE RECONSTRUCCION LCA
TUNEL DE RECOSTRUCCION LCA MUY VERTICAL

Enfermedad Actual: REQUIERE ARTROSCOPIA QUIRURGICA RODILLA IZQUIERDA
MENISCECTOMIA MEDIAL
EXTRACCIÓN DE TORNILLOS DE INTERFERENCIA DE RECONSTRUCCION LCA
REVISION Y NUEVA RECONSTRUCCION DE LCA CON ALO INJERTO HTH.

Así las cosas, y aunque el demandante para el momento en que suscribió el acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo y el contrato de transacción, tenía prescrita unas orden de cirugía médica, lo cierto es que al plenario solo se allegó una atención médica y, de la misma, no se puede extraer desde cuándo el trabajador venía padeciendo las enfermedades que se describen, si había estado incapacitado y cuál era la periodicidad, si le habían prescrito recomendaciones médicas generales y laborales, y en términos generales no se logró demostrar si aquel contaba con limitaciones que implicaban **cambios sustanciales en las funciones laborales** para las cuales fue inicialmente contratado, pues pese a que los testigos de la parte actora adujeron que el señor WILSON había estado incapacitado y que hasta se amarraba los zapatos para trabajar debido a su condición de salud; estas circunstancias no constan soportadas en ningún otro medio probatorio que permite cotejar esa información, de ahí que a criterio de este Juez Colegiado, el demandante no gozaba de la estabilidad laboral reforzada para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso⁴, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

⁴ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. De tal modo que, no era necesario que la empleadora solicitara autorización para el momento en que suscribieron el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y el contrato de transacción, ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), primero por cuanto el contrato se celebró por voluntad de las partes, situación que no solo le ocurrió a aquel, sino que se suprimió toda la planta en la que laboraba el demandante, por lo que no puede endilgarse que el finiquito de la relación laboral se debió a un acto discriminatorio por parte de la empresa accionada y en segunda medida, el extrabajador no gozaba del fuero de salud

Corolario de lo anterior, se confirmará el fallo de primera instancia.

COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo de la parte demandante, teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada. Las mismas serán en favor de la sociedad demandada; las agencias en derecho se fijan en un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA 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 de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en consulta, de conformidad a lo expuesto.

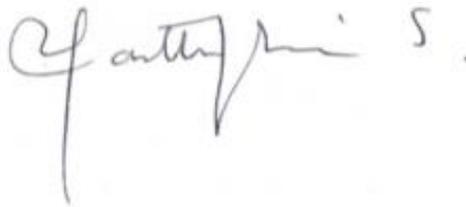
SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales de segunda instancia a la parte actora. Agencias en derecho: Un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024, que equivale a \$1.300.000, que pagará el señor **WILSON ALBERTO**

PULGARIN MARIN a la sociedad **CERVECERIA UNION S.A.**, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

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



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA