

TEMA: LA TRANSACCIÓN EN LOS AUNTOS LABORLES - Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. / **NULIDAD POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO** - Cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de los vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probar el vicio. /

HECHOS: El demandante pretende que se declare la NULIDAD ABSOLUTA de los documentos denominados “ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO” y “CONTRATO DE TRANSACCIÓN”; y que como consecuencia de lo anterior, se declare que el contrato de trabajo suscrito entre las partes se encuentra vigente, debiéndose restablecer plenamente el contrato en el mismo estado en que se hallaría de no haberse presentado el acto viciado, ordenando la reinstalación en el cargo sin solución de continuidad, con el consecuente pago de salarios y demás acreencias laborales dejadas de percibir.

TESIS: Siendo el contrato de trabajo un asunto que por disposición del artículo 61 del CST puede ser terminado de mutuo acuerdo, por ello, la transacción y el documento donde reposa el mutuo acuerdo son válidos, si no se presentan vicios en el consentimiento. (...) cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de los vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probar el vicio. Sobre el particular ha precisado la Corte que: “quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos. (...) Para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»; además que se encuentre «suficientemente» acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos. (...) Respecto de los vicios del consentimiento con trascendencia para afectar los actos jurídicos que se originan en las relaciones del trabajo, ha decantado, que deben ser contundentes, no estar sujetos a inferencias o presunciones y quien lo alega o está interesado en su consecuencia debe probarlo. (...) Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1) que sea legalmente capaz; 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio (error, fuerza o dolo); 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita. (...) No obstante, la Sala no haya en los hechos motivos de fuerza alguna, ni ella se encuentra probada en el proceso por otro medio, pues el solo hecho que se le invitara al actor a suscribir la terminación del contrato por mutuo acuerdo y posteriormente la transacción, no constituye el uso de fuerza, pues bien pudo no aceptar la suscripción de los citados documentos, sin que ello le representara ningún perjuicio. (...) 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. (...) El ofrecimiento que la accionada hizo al trabajador hoy demandante, de dar por terminado su contrato de trabajo, mediando el pago de una suma con la que resarcía, además de lo allí claramente indicado, válidamente transable, cualquier otro derecho laboral que pudiera adeudársele al servidor, que fuera incierto y discutible, siempre se atuvo a derecho, contando con el asentimiento del trabajador, pues si no hubiera sido así, ciertamente no los hubiera suscrito, incluso manifestando que lo hacía de manera libre y voluntaria.

MP. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 28/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **DUBAN RESTREPO DÍAZ** contra la sociedad **CERVECERIA UNIÓN S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05360-31-05-002-2020-00199-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende que se declare la NULIDAD ABSOLUTA de los documentos denominados “ACTA DE TERMINACION DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO” y “CONTRATO DE TRANSACCION”; y que como consecuencia de lo anterior, se declare que el contrato de trabajo suscrito entre las partes se encuentra vigente, debiéndose restablecer plenamente el contrato en el mismo estado en que se hallaría de no haberse presentado el acto viciado, ordenando la reinstalación en el cargo sin solución de continuidad, con el consecuente pago de salarios y demás acreencias laborales dejadas de percibir.

Subsidiariamente pretende que se condene a la entidad accionada al pago de una indemnización integral de perjuicios, a título de COMPENSACION, en caso de hacerse imposible el reintegro, debiéndose efectuar la liquidación de la indemnización, según lo normado para liquidar indemnizaciones plenas y ordinarias de perjuicios.

Como pretensión segunda subsidiaria, solicita que se ordene a la acciona al pago de la indemnización por despido unilateral, inconstitucional, ilegal e injusto, debidamente indexada al momento de la ejecutoria de la sentencia, intereses moratorios desde la fecha de la sentencia de primera instancia hasta el momento del pago efectivo.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata el actor que ingresó a laborar al servicio de Cervecería Unión S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido el 6 de marzo de 2017, desempeñando el cargo de operario de auto elevador, devengando una remuneración básica mensual de \$2'753.284, y un promedio de \$7'846.223, laborando la jornada semanal de 48 horas, siendo su último horario de 10:00 p.m. a 6:00 a.m., vínculo laboral que estuvo regido por la convención colectiva, que había sido depositada en el Ministerio de Trabajo el 6 de abril de 2016.

Señala que laboraba en el Departamento de logística, siendo desvinculado mediante un acta de terminación del contrato de mutuo acuerdo, suscrita el 26 de mayo de 2018, bajo la modalidad de “transacción”, documento éste último rubricado el 18 de junio de 2018.

Relata que la desvinculación se dio con ocasión del cambio de control de la empresa, referido a la configuración de un grupo empresarial con matriz extranjera – transnacional-, según certificado de Cámara de Comercio, tratándose de un conglomerado multinacional del que hace parte Cervecería Unión S.A., advirtiendo que las alteraciones generadas por el “cambio de control de LA EMPRESA”, no fueron consultadas en la convención colectiva vigente al momento de la desvinculación, de la cual era beneficiario, es decir que su desvinculación y la de sus compañeros constituyó un despido colectivo, que se dio sin participación del sindicato, sin la presencia del Ministerio de Trabajo, ni autorización judicial para reemplazar a todos los trabajadores misionales del Departamento de logística del depósito, por una nómina de trabajadores distinta de la que venía sirviendo en la Compañía.

Continúa expresando que el texto de la “transacción” carece de objeto definido, pues no se determina cada concepto a transigir, su cuantía y su respectiva liquidación; no indica lo cedido por el trabajador y lo cedido por la empresa en cada categoría laboral, imposibilitando la identificación de cuáles son los derechos ciertos

e indiscutibles, y los inciertos y discutibles, así que, ante la ausencia de contenidos concretos, el actor pidió precisiones, pero los representantes patronales se limitaron a decir que le convenía firmar para no perder beneficios, que si no firmaba lo despedían, que seguro llevaría las de perder, todo lo cual significa una amenaza semejante a lo que se ha conocido como “lista negra”, induciéndolo la empresa a firmar la presunta “transacción”, la cual suscribió bajo el error y temor de quedar sin medios de subsistencia, agravado por el contenido del punto cuarto, que dice: “...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 CINCO MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y TRES PESOS CON CERO CENTAVOS (\$ 5.332.193,00), 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...”.

Cuenta que firmó el “acta terminación contrato por mutuo acuerdo” el 26 de mayo de 2018, fecha a partir de la cual no volvió a laborar, y posteriormente el 18 de junio de 2018, suscribió la transacción en notaría, generándose una colilla en la que se incluyó la “suma transaccional”, que dio como resultado después de deducciones, un neto de \$12.415.533.

Aduce que era un gran trabajador, que no tenía llamadas de atención, y que con la desvinculación originada en la “transacción” “voluntaria”, se le causaron graves perjuicios a sus derechos mínimos fundamentales, incluidos los derivados del empleo y la contratación colectiva, concretados en la convención. 2.21 La demandada como organización multinacional que es, no observó las prescripciones de la OIT y de la OCDE que las obligan a no incurrir en conductas que puedan lesionar los derechos humanos en cada país donde funcionan, teniendo conocimiento de que la empresa multinacional de la cual es parte la demandada, tercerizó el Departamento de logística, según denunció Sintracervunió, y los salarios de quienes hoy desempeñan el oficio que él tenía, fueron sustancialmente disminuidos.

Finaliza diciendo que al terminar su contrato de trabajo no se le practicaron exámenes médicos de retiro.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 29 de noviembre de 2021, la *a quo* despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda. Condenando en COSTAS al demandante.

Para fundamentar su decisión, adujo la juez resumidamente, que, conforme a las pruebas arrimadas al plenario y al interrogatorio practicado al trabajador, se concluía que no existió vicio en el consentimiento, como se adujo para solicitar la nulidad del acto jurídico de terminación de vinculación laboral por mutuo acuerdo, por el contrario, lo acreditado fue que el demandante, decidió acceder a la finalización del vínculo, a cambio del pago de una suma, la cual efectivamente recibió, conociendo claramente las condiciones de la terminación, evidenciándose ausencia de error, y aunque afirmó coacción moral por parte de su empleador, ello no fue demostrado con prueba alguna, sin que tampoco se evidenciara dolo.

Frente a la validez de la transacción señaló que conforme al texto del acuerdo allegado al plenario no se apreciaba que se hubiera efectuado alguna cesión de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, por lo cual se concluía que los acuerdos controvertidos eran plenamente legales.

En contra de la anterior decisión no se interpusieron recursos, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a las pretensiones del demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

3. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada de la entidad accionada presentó oportunamente escrito de alegaciones, anotando resumidamente que en el contrato de trabajo del actor terminó por mutuo consentimiento de las partes, el cual fue elevado en un acuerdo transaccional, tal y como consta en los documentos aportados en el debate probatorio, acuerdo

en el que 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 las acreencias laborales, se le entregó una suma adicional que tuvo por objeto precaver cualquier litigio eventual que pudiera surgir entre las partes en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral.

El fallador de instancia señaló que para su despacho 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 estaba en shock, posteriormente reflexionó y concluyó que se había equivocado, no se entiende como 23 días después firmó la transacción y la autenticó en notaría.

De manera que, la sala de decisión debe tener en cuenta que el demandante no demostró que fuera constreñido o que por su edad o su educación no podía entender lo que estaba suscribiendo. Siendo así que no se imprimió una fuerza que violara el consentimiento, especialmente por cuanto el mutuo acuerdo entregado al demandante pudo ser consultado con terceros entre el 26 de mayo y el 18 de junio de 2018 para determinar si se retractaba o no de haber suscrito el acuerdo.

Luego, debería ser claro para el Tribunal que nada impide que se ofrezcan sumas de dinero para acceder a planes de retiro voluntario sin que pueda calificarse como coacción, toda vez que se trataba de una persona en pleno uso de sus facultades, que entendía lo que le estaban diciendo frente a las condiciones generales del acuerdo.

Así las cosas, no solo no existió ninguna presión por parte de la empresa, sino que el demandante entendió y aceptó los términos del acuerdo, luego no es posible divisar ninguna presión que genere la nulidad deprecada. Por lo que, de manera respetuosa, solicito a los H. Magistrados CONFIRMEN la totalidad de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo (2) Laboral del Circuito de Itagüí, en atención a lo manifestado en el presente escrito...”

4. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si los documentos denominados “acta terminación contrato por mutuo acuerdo” y “contrato de transacción entre Cervecería Unión S.A. y DUBAN RESTREPO DIAZ ”, fechados el día 26 de mayo y 18 de junio de 2018 respectivamente, están viciados de nulidad y en caso afirmativo, si le asiste derecho al demandante al reintegro al cargo desempeñado con el pago de salarios y prestaciones, o en su defecto al pago de las pretensiones subsidiarias incoadas en la demanda.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer del grado jurisdiccional de consulta de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

5. CONSIDERACIONES:

A través del ejercicio de la presente acción ordinaria laboral, pretende el demandante, primeramente, obtener que se declare la nulidad de los documentos denominados “*acta terminación contrato por mutuo acuerdo*” y “*contrato de transacción*”, por vicios en el consentimiento, y como consecuencia de ello, se declare que le asiste derecho al reintegro al cargo desempeñado con el pago de salarios y prestaciones, o en su defecto al pago de las pretensiones subsidiarias.

Sea lo primero señalar que no es motivo de controversia, pues se encuentra aceptado y probado que el señor DUBAN RESTEPO DIAZ se vinculó a la sociedad demandada mediante un contrato a término indefinido el 6 de marzo de 2017.

Tampoco es objeto de discusión, que el contrato de trabajo que existió entre las partes finalizó el 26 de mayo de 2018, a través de un acuerdo denominado “*acta de terminación de contrato por mutuo*”, como se aprecia en el archivo “06ActaTerminacionContrato”. Posteriormente, el 18 de junio del mismo año se suscribe contrato de transacción, según consta en el archivo denominado “07Transacción”, documentos que afirma el actor adolecen de nulidad absoluta, al haberse contrariado para su suscripción preceptos supraleales y habiéndosele inducido a error por el temor de quedar sin medios de subsistencia para él y los suyos, además expresó, que si no firmaba lo despedían, siendo una amenaza conocida como la lista negra, aseveraciones que en virtud de la carga de la prueba

le corresponde demostrar en los términos del artículo 167 del Código General del Proceso.

Es del caso señalar que, conforme al artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*; por su parte, en el artículo 2469 del Código Civil, se establece la transacción como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.

Siendo el contrato de trabajo un asunto que por disposición del artículo 61 del CST puede ser terminado de mutuo acuerdo, por ello, la transacción y el documento donde reposa el mutuo acuerdo son válidos, si no se presentan vicios en el consentimiento.

Es necesario tener presente que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de los vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probar el vicio. Sobre el particular ha precisado la Corte que: *“(...) quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos 51, 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S. (...)”*.

Esta posición ha sido reiterada en las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015 y SL572-2018, entre otras; y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, en la que la Corte indicó:

“...para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»; además que se encuentre «suficientemente» acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC, ... (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018).”

Y en el mismo sentido, tenemos una providencia más recientemente, esto es la SL4433 del 20 de septiembre del 2021, que adoctrinó:

*“... respecto de los vicios del consentimiento con trascendencia para afectar los actos jurídicos que se originan en las relaciones del trabajo, ha decantado, **que deben ser contundentes, no estar sujetos a***

inferencias o presunciones y quien lo alega o está interesado en su consecuencia debe probarlo (CSJ SL16539-2014; CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015); cuyo efecto es, además, no una ilegalidad del acto sino su ineficacia (CSJ SL, 23 oct. 1995, rad. 7782; CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842; CSJ SL4360-2019 y CSJ SL3827-2020).”

De la mano de lo anterior, el artículo 1502 del C. Civil, establece que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1) que sea legalmente capaz; 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio (error, fuerza o dolo); 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita.

Encontrando esta colegiatura que de lo expuesto por el señor RESTREPO DIAZ, se colige que aduce como vicio del consentimiento, la fuerza moral, que aduce fue ejercida para suscribir el acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo y la transición, debido a la presión que se ejerció lo que lo indujo a firmar.

No obstante, la Sala no haya en los hechos motivos de fuerza alguna, ni ella se encuentra probada en el proceso por otro medio, pues el solo hecho que se le invitara al actor a suscribir la terminación del contrato por mutuo acuerdo y posteriormente la transacción, no constituye el uso de fuerza, pues bien pudo no aceptar la suscripción de los citados documentos, sin que ello le representara ningún perjuicio, pues lo peor que podría suceder era que el empleador lo despidiera unilateralmente con el pago de la indemnización legal o convencional, y al actor se le estaba ofreciendo con la transacción, una suma superior a la que le hubiera correspondido como indemnización por despido sin justa causa, por lo cual no había en este caso una amenaza de infringir un perjuicio ilegal o al menos injusto y por tal razón la fuerza alegada no estuvo presente en el consentimiento para suscribir los acuerdos de los que se solicita la nulidad.

Ahora de los hechos narrados en el libelo genitor, se puede extraer también como causal de nulidad, un posible error en la causa de los actos jurídicos, por cuanto afirma el demandante que los documentos denominados “acta de terminación de contrato por mutuo”, y “contrato de transacción” adolecen de nulidad absoluta, al haberse contrariado para su suscripción preceptos supralegales por inducirlo a error y por el temor de quedar sin medios de subsistencia para él y los suyos.

Pues bien, el denominado error en la causa, se entiende como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto

jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que no puede existir discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza, la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes.

En el caso en estudio, con la prueba documental allegada queda demostrado que el 26 de mayo de 2018, fue firmado un “ACTA TERMINACIÓN CONTRATO POR MUTUO ACUERDO”, entre el demandante DUBAN RESTREPO DIAZ y la sociedad demandada CERVECERÍA UNIÓN S.A., documento que obra en foliatura 1 a 4 del archivo denominado “06ActaTerminacionContrato”, el cual reza:

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 (26) de mayo del dos mil dieciocho (2018)**, contrato que tenía vigencia desde el **seis (6) de marzo del dos mil diecisiete (2017)**. Que la decisión de **EL TRABAJADOR** fue tomada libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase, 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.

SEGUNDO: Que teniendo en cuenta la anterior determinación conjunta de las partes, **LA COMPAÑÍA** liquidará y pagará a **EL TRABAJADOR** su salario causado, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, beneficios, vacaciones y demás derechos que le correspondan hasta el **veintiseis (26) de mayo del dos mil dieciocho (2018)** teniendo en cuenta que devenga salario ordinario, fecha en la cual el contrato termina real y efectivamente por mutuo acuerdo, **EL TRABAJADOR** solo prestará servicios hasta el **al veintiseis (26) de mayo del dos mil dieciocho (2018)**. El valor que arroje la liquidación final del contrato de trabajo será pagado antes de suscribirse la respectiva **acta de transacción**.

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 y composición del salario integral respecto de su factor prestacional, el pago de sumas adicionales al salario integral por diversos conceptos tales como auxilios y beneficios, primas extralegales, bonos y bonificaciones, gastos de viaje, servicio médico, préstamo de vivienda y seguro de vida entre otros; incentivo corto plazo (STI) o cualquier otra bonificación y reconocimiento en dinero y/o especie, 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 préstamos 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 COMPAÑÍA** 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 COMPAÑÍA** acepta reconocerle a **EL TRABAJADOR** la suma de **CINCO MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y TRES PESOS M/C (S 5.332.193)**, valor que corresponde a la indemnización legal, 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 COMPAÑÍA** 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.

Ahora en lo que corresponde a la transacción suscrita por las mismas partes, el 18 de junio de 2018, conforme a lo acordado en el documento ya referido, con

reconocimiento de firmas ante la Notaría 2 de Itagüí, manifiestan algunas de sus cláusulas, lo siguiente:

CONTRATO DE TRANSACCION ENTRE CERVECERIA UNIÓN S.A. Y DUBAN RESTREPO DIAZ

El día dieciocho (18) días de junio de 2018, comparecieron por una parte, **ALEJANDRO COLOMBIA**, identificado con la cédula de ciudadanía número C.C. No. **80.037.253** de Bogotá D.C., 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 a lo contenido en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio que a su vez se anexa a lo largo del presente escrito se denominará **LA EMPRESA** y por otra parte el señor **DUBAN RESTREPO DIAZ**, también mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **1017134-5**, quien actúa en nombre propio y que en adelante 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 MARZO DE DOS MIL DIECISIETE (06/mar/2017)**, que su vinculación fue mediante contrato de trabajo a término indefinido, que desempeñaba el cargo de **OPERARIO AUTOELEVADOR**, que como último salario devengó 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 **VEINTISEIS DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (26/may/2018)**, decisión que se formalizó a través de acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo suscrita el día **VEINTISEIS DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (26/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 o sabiendo 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**, a través del presente acuerdo.

TERCERO: Como consecuencia de lo anterior **LA EMPRESA** le reconocerá y pagará a **EL EXTRABAJADOR**, el salario causado, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, beneficios, vacaciones y demás derechos que le correspondan hasta el día **VEINTISEIS DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (26/may/2018)**, más la "suma transaccional" que le concede **LA EMPRESA** por su retiro voluntario, sumas 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 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 e intereses sobre el salario y cobro de intereses por préstamos otorgados a los de vivienda, aumentos salariales, las indemnizaciones, morales o físicas 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 **CINCO MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y TRES PESOS CON CERO CENTAVOS (\$5.332.193,00)**, 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 expresa acuerdo entre las partes no constituye salario para ningún efecto.

QUINTO: Las partes acuerdan expresamente que la suma transaccional no tendrá carácter salarial, al tenor de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, tal suma será imputable a cualquier acreencia laboral que en un futuro se pudiere colegir que haya quedado pendiente de pago proveniente de la relación laboral que vinculó a las partes, aclarando que esta suma corresponde a una cifra transaccional y por tanto no adquiere la calidad de salario ni prestación social por el mero hecho de que las partes, como en efecto lo hacen, le atribuyen efectos compensatorios sobre cualquier obligación insoluta producto de la relación laboral que ha existido. **EL EXTRABAJADOR**, manifiesta su especial consentimiento en este sentido.

SEXTO: Que como consecuencia de lo anterior, **LA EMPRESA** efectuó la liquidación final de las acreencias laborales de **EL EXTRABAJADOR**, hasta el día **VEINTISEIS DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (26/may/2018)**, fecha de terminación del contrato de trabajo, la cual arrojó un saldo bruto de **CATORCE MILLONES TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS CON CERO CENTAVOS (\$14.035.595,00)** que incluye i) el valor de la suma transaccional por retiro voluntario, y ii) el valor de la liquidación definitiva de salarios, prestaciones legales y extralegales, bonificación por desempeño, pasajes de transporte terrestre, vacaciones y demás acreencias laborales de **EL EXTRABAJADOR**, y aquellos descuentos autorizados por **EL EXTRABAJADOR**, tales como retención en la fuente, descuentos a la seguridad social por salud, pensión, AFC, aportes voluntario a pensiones, todos ellos debidamente autorizados por **EL EXTRABAJADOR**, los cuales ratifican en el presente escrito, valor que asciende a la suma de **UN MILLÓN SEISCIENTOS VEINTE MIL SESENTA Y DOS PESOS CON CERO CENTAVOS (\$1.620.062,00)**, para un saldo neto a pagar de **DOCE MILLONES CUATROCIENTOS QUINCE MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES PESOS CON CERO CENTAVOS (\$12.415.533,00)**, suma que **LA EMPRESA** entregó a **EL EXTRABAJADOR**, a la firma de la presente acta mediante el cheque N° **779870** de banco Bancolombia.

SÉPTIMO: Que con ocasión a lo anterior **EL EXTRABAJADOR**, declara 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 lo ha vinculado con **LA EMPRESA**.

OCTAVO: **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 QUINTO: **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.

DÉCIMO SEXTO: Las partes manifiestan que se declaran mutuamente satisfechas de los términos estipulados en el presente acuerdo por todo concepto proveniente de la relación laboral que los vinculó, con los efectos de cosa juzgada que da la ley al contrato de transacción, con lo cual se precave definitivamente cualquier litigio eventual.

DÉCIMO SÉPTIMO: **EL EXTRABAJADOR** acepta mantener los términos y condiciones del presente contrato como confidenciales y que no los divulgará a nadie salvo a los miembros de su familia inmediata, su abogado y a sus asesores financieros y tributarios. En el evento de la divulgación permitida, **EL EXTRABAJADOR** le comunicará a cada uno de la existencia y términos del presente contrato son confidenciales y asegurará el acuerdo de cada uno de ellos mantendrá en secreto las provisiones del contrato.

DÉCIMO OCTAVO: Como quiera que con el presente acuerdo transaccional no se lesionan derechos ciertos e indiscutibles de **EL EXTRABAJADOR**, en mención, las partes manifiestan que éste hace tránsito a cosa juzgada, al tenor de lo preceptuado en el artículo 15 y demás pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, y según lo establecido en el artículo 2483 y siguientes del Código Civil.

Para constancia se firma el presente documento a los dieciocho (18) días de junio de 2018.

De la prueba documental antes relacionada, no es factible inferirse el vicio del consentimiento al que hace alusión el trabajador, pues, en primer lugar, de los textos transcritos se deriva que lo acordado versa sobre la terminación del contrato por mutuo consentimiento, previo el pago de una suma acordada, que cubriría las contingencias y presuntos derechos a su favor, sin que de ello se infiera la afectación del consentimiento, pues la redacción de los documentos no fue confusa como para que se prestara a engaño por parte de empresa accionada, así lo admite el accionante al rubricar el documento y aceptar la propuesta.

Aunado a lo anterior, no puede desconocerse que la voluntad del trabajador fue ratificada ante el NOTARIO SEGUNDO DEL CIRCULO NOTARIAL DE ITAGÜÍ lo que denota la ausencia de presión, coacción o apremio que viciara el consentimiento, pues la transacción fue suscita veintidós días después de la suscripción del acta de terminación por mutuo acuerdo (26 de mayo al 18 de junio de 2018); tiempo más que suficiente para que el actor tomara otra determinación, explicando ante el Notario su inconformidad sobre el escrito de transacción que iba a suscribir o se abstuviera de hacerlo. Resaltándose que en el acta 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 algún vicio en el consentimiento.

Continuando con el análisis de la prueba, tenemos las declaraciones de los testigos EDER CIRO GIRALDO y YOJAN CAMILO JARAMILLO, quienes al unísono manifestaron haber sido compañeros de trabajo del actor, narraron que el 26 de mayo de 2018 a las 6 a.m., la empresa citó a los trabajadores del área logística a una reunión en sus instalaciones, sin indicar previamente el motivo de la misma. Manifiestan que estando ya en la reunión, se les explicó que el área logística sería tercerizada y que la decisión de la empresa era terminar los contratos ese día, remitiéndolos luego a unos cubículos de manera individual para la suscripción de un documento que tuvieron que firmar sin conocer su contenido, bajo presión y amenazas de no recomendaciones laborales y bloqueos, conociendo únicamente que lo que estaban firmando allí era la terminación del contrato. Manifiestan que el demandante se tardó más o menos 5 minutos en el cubículo. Señalan que además se les indicó que días después serían llamados para ir por el cheque y para firmar y autenticar el contrato de transacción; y que no hubo presencia del sindicato. Destacaron que no fue posible negociar el contrato, solo que de no firmar *saldrían por la puerta de atrás* sin recomendaciones ni beneficios y con un pleito futuro con la empresa muy largo, sin dinero. Expresan que posterior a esta reunión y la firma

del documento algunos trabajadores se reunieron en grupo para retroalimentar lo sucedido, concluyendo presión psicológica, la falta de información y la imposibilidad de negociar lo que les generaban tristeza y estaban sorprendidos. Indican que no se les permitió salir con el documento y que de no firmar no había más empleo y quedarían sin dinero. Sobre el demandante indicaron que ingresó a un cubículo, pero no saben con cuál asesor, porque esto se hacía de manera individual por lo que no tienen conocimiento del ofrecimiento o la información suministrada en ese espacio al demandante.

Por su parte las testigos de la entidad accionada, la señora **SANDRA MÁRQUEZ ARABIA**, manifestó que se desempeña como Gerente de Recursos Humanos; dijo que no acompañó al actor en la suscripción del documento o no lo recuerda, pero que estuvo en el proceso de negociación de manera general. Explica que a los trabajadores se les ofreció el retiro por mutuo acuerdo dado que los cargos que ocupaban esos trabajadores como DUBAN RESTREPO, iban a desaparecer. La reunión se llevó a cabo a las 6 a.m.; y luego al firmar los acuerdos a cada trabajador se le dedicó el tiempo que requería para resolver las dudas, brindando espacios de conversación. Dijo que las personas podían acudir al sindicato llevarse el documento y regresar a la oficina para firmarlo, pero que la organización sindical no hizo presencia en la suscripción del mutuo acuerdo. Señala que a las personas con valores transaccionales más altos se les ofrecieron Planes Institucionales guiados por el personal de los fondos ofertantes, y se ofrecieron otros beneficios como ampliación del pago de préstamos, aumento de dinero, salud y afiliaciones temporales, y además podían verificarse los pedimentos del trabajador en cada caso. Finalmente informó que si los trabajadores no firmaban entonces se les terminaba el contrato unilateralmente.

También declaró la señora **NUBIA MOLANO** quien trabajaba en el área de Seguridad Industrial quien fue asesora o facilitadora en el proceso, quien verificaba las propuestas económicas y beneficios ofrecidos a los trabajadores. Indicó que, si bien las personas no podían tener una copia del documento antes de firmarlo, podían tomar nota y consultar con su familia o la organización sindical previo a la firma del acuerdo de terminación por mutuo acuerdo. Que el sindicato participó aclarando las dudas de los trabajadores y verificando que fuese algo beneficioso. Y que ella personalmente citó a varios trabajadores en la Notaría para suscribir el acto de transacción y entregar el cheque.

El accionante, en interrogatorio de parte, manifestó que leyó tan solo una parte del documento denominado mutuo acuerdo, sin entenderlo completamente. Dice que con lo poco que alcanzó a leer no entendió la forma en que se le estaba terminando el contrato, sin embargo, sí sabía que ese día se le iba a terminar el contrato, porque se le informó en una reunión colectiva antes de entrar a los cubículos. Dice que tan solo cuando entró a los cubículos se enteró de que le iban a dar una suma de dinero para finalizar el contrato de trabajo. Acto seguido, se le preguntó que, si el día de la suscripción de los documentos se ejerció alguna violencia física para obligarlo a firmar, a lo que responde que no hubo violencia física, pero si psicológica, ya que hubo presión de que se firmara el documento, porque firmándolo o sin firmar ya estaba despedido, y que si no firmaba llevaba las de perder. Dijo que luego firmó un acuerdo de transacción en notaria, indicando que suscribió el mismo porque si no lo hacía no le entregaban el dinero y él lo necesitaba para subsistir. Dijo que tampoco buscó asesoría de abogado o del sindicato entre el lapso de la firma del acuerdo y la transición.

A partir de las manifestaciones efectuadas por el demandante, si bien este adujo que no entendió, ni pudo leer completamente los documentos firmados, y que durante la reunión que tuvo con el facilitador no le explicaron el contenido, lo cierto es que no hay ninguna prueba que convalide dichas aseveraciones, por el contrario, se puede colegir que él conocía que los documentos que suscribió consistían en la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y que el contrato de transacción tenía como finalidad definir el pago de la suma pactada como bonificación por terminar el vínculo laboral de esta forma, por lo que el conocimiento de la situación por parte del actor correspondía con la realidad, razón por la cual no encuentra esta Sala que se configure engaño o alteración del conocimiento del actor en relación a lo que en efecto estaba sucediendo, descartándose así que se tratara de un error que viciara el consentimiento.

Y como se dijo con antelación, tampoco se acreditó una posible coacción moral, pues como lo indicó el accionante en su interrogatorio, ninguno de los testigos estuvo presente al momento de la suscripción de los documentos objetados, ni hacen alusión a que les constara personal y directamente que la empresa a través del facilitador hubiese ejercido algún tipo de presión moral al trabajador, o que le hubiese propiciado temor. Y es que frente a este vicio, debe señalarse que la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud, que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del

constreñimiento, lo cual debe quedar plenamente demostrado, y cuya carga probatoria se reitera le corresponde al trabajador por ser quien la alega; no obstante, ello no ocurre en este evento, pues del acervo probatorio allegado no se logra avizorar, esta situación.

Aunado a lo anterior, resalta esta colegiatura, que de vieja data nuestro órgano de cierre 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 del CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, reiterada, entre otras, en la SL5507-2021, en la que se razonó:

“c) 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.”

El demandante, en el libelo genitor también predicó su inconformidad con relación a la validez de la transacción laboral, aduciendo que este documento no fue aprobado por la autoridad competente, reproche del que la Sala, trae a colación la sentencia SL4433-2021 en la que se reiteró lo expuesto en la providencia SL3444-2015, en la que se indicó que estos actos *«no necesitan del asentimiento de autoridad alguna, pues para que tengan efectos legales, únicamente es necesaria la voluntad de las partes, la que además no debe vulnerar derechos ciertos e indiscutibles»*. En este orden de ideas, no es requisito la aprobación de ninguna autoridad.

Igualmente cuestiona el accionante la validez de la transacción señalando que ésta no consulta lo definido en la Convención Colectiva y que carece de objeto definido al no determinar cada concepto a transigir con su cuantía y respectiva liquidación, imposibilitando la identificación de los derechos ciertos e indiscutibles, y los inciertos y discutibles.

Revisada la Convención Colectiva allegada al plenario en el archivo "07ConvencionColectiva", no se aprecia que la oferta de plan de retiro voluntario estuviese prohibida o que se hubiese regulado un trámite especial para la oferta de estos planes o la celebración de contratos de transacción, tanto así, en que el artículo 40 se regula la indemnización en los eventos que los contratos de trabajo se terminen unilateralmente, pero esto no fue objeto de transacción porque el vínculo terminó por mutuo acuerdo, de manera que aquella no ostenta la calidad de derecho cierto e irrenunciable.

Ahora sobre la individualización de los conceptos se encuentra que en la liquidación de prestaciones sociales se identifican con detalle los valores y corresponden a las sumas descritas en el contrato de transacción. En efecto, en el documento ya transcrito en los párrafos iniciales se concretan plenamente los puntos acordados de forma extensa en la cláusula cuarta, sin que se aprecie alguna cesión de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, y sin que este manifieste ni explique qué derechos ciertos o indiscutibles se le hayan desconocido.

Y es que, como bien lo anotó la *a quo*, el texto no incluyó las prestaciones sociales y salarios ya causados por el trabajador hasta la fecha de finalización del vínculo, por el contrario, lo que hizo parte del acuerdo, según la cláusula 6, fue que la empresa pagaría al 26 de mayo de 2018, fecha de terminación del contrato, \$14.035.595, que incluyó el valor de la suma transaccional por retiro voluntario, así como el valor de la liquidación definitiva de prestaciones legales y extralegales, bonificaciones por desempeño, transporte terrestre, vacaciones y demás acreencias.

También se afirma en la demanda que para proceder a desvincular al demandante se debió revisar la convención en los términos de los artículos 480 o 50 del CST, posibilidad legal que tienen las partes firmantes de una Convención Colectiva de Trabajo (ORGANIZACIÓN SINDICAL - EMPRESA) de revisar conjuntamente estos acuerdos con el fin de modificar su contenido cuando se presente una situación que altere de forma grave la normalidad económica en la empresa; figura jurídica que en manera alguna resulta aplicable en el acuerdo celebrado entre el actor de manera individual con la empresa para terminar el contrato de trabajo.

En ese orden de ideas, de dichos actos jurídicos es dable inferir, con visos de razonabilidad, que el ofrecimiento que la accionada hizo al trabajador hoy demandante, de dar por terminado su contrato de trabajo, mediando el pago de una suma con la que resarcía, además de lo allí claramente indicado, válidamente

transable, cualquier otro derecho laboral que pudiera adeudársele al servidor, que fuera incierto y discutible, siempre se atuvo a derecho, contando con el asentimiento del trabajador, pues si no hubiera sido así, ciertamente no los hubiera suscrito, incluso manifestando que lo hacía de manera libre y voluntaria.

Al estar exenta de vicios el acuerdo de terminación del contrato de trabajo y la transacción, tampoco encuentran sustento las pretensiones subsidiarias.

Conforme a los argumentos fácticos, probatorios y de derecho expuestos en precedencia, la sentencia absolutoria debe ser confirmada.

Sin costas en esta instancia.

6. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia del 29 de noviembre de 2021, proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGUI, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido el señor **DUBÁN RETREPO DÍAZ** contra la sociedad **CERVECERÍA UNIÓN S.A.**

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en **EDICTO**.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **3a080ef730c089643be1ebfd9f1276f62e64132fbd5dd73fe3232cd81d051275**

Documento generado en 28/09/2023 03:02:49 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>