



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, primero (01) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE:	RUBÉN DARÍO RUIZ
DEMANDADA:	CERVECERÍA UNIÓN S.A
TIPO DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DECISIÓN:	CONFIRMA.

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta que se surte en favor de la Parte demandante, en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por el Señor **RUBÉN DARÍO RUIZ** en contra de **CERVECERÍA UNIÓN S.A**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de Instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA:

PARTE DEMANDANTE: Manifiesta que siempre estuvo bajo la subordinación del empleador, perdiendo su autonomía a la hora de firmar el presunto acuerdo por medio del cual se dio por finalizado su contrato laboral, dado que realizó dicho acto jurídico obedeciendo órdenes patronales, es decir, estuvo sometido a un poder violento que terminó con su contrato de trabajo bajo el disfraz de una terminación por “mutuo acuerdo”.

Que fue claro el actor en su interrogatorio de parte al señalar que no hubo una manifestación libre de vicios, dado que éste fue conducido a firmar el documento que terminaría con su contrato de trabajo y que la empresa denominó “Acta de terminación por mutuo acuerdo”, sin opción alguna. Es decir, que el mismo firmó la transacción no por haber quedado a gusto con la firma del “mutuo acuerdo” sino porque estaba de por medio la amenaza de que si no firmaba, de todas formas ya estaba despedido y no se le haría entrega del dinero. Por lo que al quedarse sin empleo, temió quedarse también sin dinero.

PARTE DEMANDADA: Indica que respecto de los vicios del consentimiento -que es el fundamento de las pretensiones del actor-, es claro que éste, tal y como lo confesó en el interrogatorio de parte, sí conocía cual era el acto jurídico que estaba firmando, que con este finalizaba el contrato de trabajo suscrito y que le darían una suma de dinero para tal fin.

Que el demandante afirmó en el interrogatorio de parte, que firmó la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo el 26 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 posteriormente, lo que da cuenta de que conocía el acto jurídico, sabía cuál era su fin y aceptó la suma ofrecida, que por demás recibió, lo cual es demostrativo de la claridad que tenía frente al acto, objeto y causa del documento.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

Declarar la nulidad de los documentos denominados “Acta terminación de contrato por mutuo acuerdo” y “contrato de transacción entre Cervecería Unión S.A y Rubén Darío Ruiz”, fechados el 28 de mayo y 18 de junio de 2018; y que consecuencialmente, se condene al reintegro de este último, junto con el pago de todos los salarios y prestaciones legales y extralegales, debidamente indexadas, dejadas de percibir desde la terminación de su contrato laboral.

En subsidio, solicita se condene al pago de la indemnización plena e integral de perjuicios a título de compensación, ora la indemnización por despido unilateral e injusto.

HECHOS:

- Que ingresó a laborar al servicio de la demandada mediante contrato laboral a término indefinido el 17/11/1987, en el departamento de logística, en el cargo de analista técnico de depósito, relación que fue finalizada mediante la modalidad de transacción el 18/06/2018, derivada del acta de terminación del contrato laboral de mutuo acuerdo suscrito el 28/05/2018.
- Que el actor firmó el acta de terminación desconociendo cómo se hizo la liquidación o los parámetros tenidos en cuenta para la misma, que solo se le indicó que le convenía firmar para no perder la bonificación y el pago de la medicina prepagada por 6 meses, que firmara para dejar las puertas abiertas, que si no estaría bloqueado en el mercado laboral y que de no hacerlo perdería los beneficios anteriores.
- Que lo anterior es demostrativo de que al actor se le indujo en error y en un temor reverencial, que sin dudas se refleja en un acto de violencia contra sus derechos económicos y sociales, no siendo así su decisión libre y voluntaria.

SENTENCIA:

ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones de la demanda. **DECLARÓ** que las Excepciones quedaron resueltas en los términos de la sentencia. Y **CONDENÓ** en Costas procesales al demandante y a favor de la demandada.

CONSIDERACIONES DE LA SALA.

- **Competencia:** Grado de jurisdicción de Consulta. Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. “Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo

Tribunal si no fueren apeladas” (subraya propia): como ocurre en el presente caso.

- **Objeto:** Determinar si en el caso a estudio, es válida la transacción celebrada entre las partes que dio origen a la terminación del contrato que las vinculó. En caso contrario, establecer si hay o no lugar al reintegro al cargo, con el consecuente pago de las acreencias laborales e indemnizaciones causadas desde la terminación del vínculo, hasta el momento del reintegro. Veamos:

3

No es objeto de discusión en el Proceso, en la medida que fue aceptado por las Partes, la existencia de un contrato laboral a término indefinido, suscrito entre el 17/11/1987 y el 28/05/2018, quedando por resolver la forma de terminación del vínculo laboral.

TRANSACCIÓN.

El artículo 2469 del Código Civil establece que “La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”.

Figura jurídica que al tenor de lo dispuesto en el artículo 2483 del mismo estatuto “produce el efecto de cosa juzgada en última instancia”, es nula en todas sus partes si es obtenida por títulos falsificados, por dolo o violencia –art. 2476 íbidem-, y tiene plena aplicabilidad “en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”, según lo dispone el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Auto AL3933 del 22 de junio de 2016, Radicado 71016 M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz, aclaró cuándo se está frente a un derecho cierto e indiscutible, así:

“Esta Sala, en providencia CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, 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...”.

Ahora, por consentimiento, -el cual según el artículo 1502 del Estatuto civil constituye un elemento esencial de todo acto jurídico y se requiere para que una persona se obligue legalmente con otra-, se entiende la manifestación de la voluntad personal del agente para celebrar un acto jurídico; pudiéndose inferir de los artículos 1508 y ss del mismo estatuto, que éste debe estar libre de todo vicio, es decir, de error, fuerza o dolo, ya que su incidencia comprobada genera la nulidad del acto jurídico.

La Jurisprudencia Constitucional en Sentencia C-993 del 29/11/2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería, expresó:

“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.”.

Y al respecto, La CSJ SCL, desde el año 1998, en Sentencia del 18 de mayo, Rad. 10.608, M.P. Dr. José Roberto Herrera Vergara, sostuvo lo siguiente:

“Ni la ley ni las decisiones judiciales impiden que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, ni es cierto que el ofrecimiento patronal de sumas de dinero a título de bonificación aceptadas voluntariamente por un trabajador constituye per se un acto de coacción. Por el contrario, tales propuestas patronales son una actuación legítima, en la medida en que el trabajador beneficiario de la bonificación o estímulo económico goza de libertad para aceptarla o rechazarla, de manera que esa sola circunstancia no es una presión indebida, ni error, fuerza o dolo, sino un medio muchas veces idóneo y conveniente para ambas partes de resciliación contractual civilizada y justa de cara a las normales dificultades surgidas en diario devenir de las relaciones laborales de la empresa, evitándose con ello frecuentemente una conflictividad crónica innecesaria entre las partes, que deteriora la armonía e impide la convivencia pacífica que debe presidir la ejecución de los contratos de trabajo...”.

En SL6436 del 15/04/2015, Rad 43610, M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló:

“Así mismo, en el acuerdo visible a folios 72 a 74, las partes manifestaron expresamente su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo de manera consensuada. Igualmente, el trabajador declaró que obraba libre de cualquier apremio o presión y estarse a los términos del arreglo, sin que se observe que lo expresado estuviera viciado de error fuerza o dolo, situación que desvirtúa que el nexo laboral hubiere terminado por «presión» de la empleadora.

Resulta claro entonces que de las probanzas antes señaladas y analizadas, no surge expresión de fuerza que hubiera apocado la voluntad del demandante o que acredite constreñimiento alguno para expresarla a través de su firma, hecho que presume cierto el contenido de su comunicación en la que solicitó que su contrato de trabajo terminara por mutuo acuerdo y del acuerdo en el que ratificó esa libre voluntad.

...basta señalar que esta 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”..

Y en SL 4433 del 20 de septiembre del 2021, M.P Carlos Arturo Guarín Jurado se indicó:

“... 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).”

Ahora, en el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo suscrita por las Partes el **28 de mayo de 2018**, se puede verificar que *“la decisión del trabajador fue tomada libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase...”* y continua *“...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 sus derechos él ha tomado esta determinación, que además declara irreversible e irrevocable”*.

“...la compañía acepta reconocerle a el trabajador la suma de ... (\$252.192.149), para cuya configuración se ha tenido en cuenta entre otros, el valor de la posible indemnización que le hubiere podido corresponder en el caso de que el contrato hubiera terminado sin justa causa...”

Y en el contrato de transacción suscrito por las mismas Partes el **18 de junio de 2018**, conforme a lo acordado en el documento anterior, con reconocimiento de firmas ante la Notaría 2 de Itagüí, manifestaron que *“Las partes de común acuerdo en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea manifiestan que han llegado a un acuerdo transaccional en relación con la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.”* Y en el numeral Octavo expresaron *“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*

Así las cosas, del acuerdo de transacción suscrito entre las Partes, por medio del cual decidieron finalizar por mutuo acuerdo el contrato de trabajo que habían suscrito desde el 17/11/1987, se puede colegir el reconocimiento de la demandada al demandante de la suma de \$252.192.149 a título de suma única, a fin de transigir y compensar cualquier eventual litigio que se llegare a presentar entre las mismas, con ocasión de la ejecución y terminación del vínculo contractual.

Al analizar el contenido de dicha transacción y las pruebas aportadas al Proceso, la Sala encuentra que si bien es cierto tal acto jurídico fue motivado por la demandada en virtud de la citación a una reunión de carácter obligatorio el día 26 de mayo de 2018 (según refieren las Partes y sus testigos en cada una de las declaraciones), también lo es que el mismo fue avalado por el demandante con su firma, sin probar éste último en el Proceso haber sido inducido en error, fuerza o dolo para su suscripción, que afectara su validez; y por el contrario, en el interrogatorio de parte el mismo manifestó que en dicho momento le dijeron que se le iba a cancelar una suma económica en contraprestación por la terminación de su contrato laboral. Así lo manifestó:

“P: Ud. leyó el documento denominado mutuo acuerdo que le ofreció la Compañía al momento de la terminación del contrato. R: si lo leí, pero no lo entendí...”

P: Ud. sabía o entendía que al momento de suscribir ese documento su contrato se iba a dar por finalizado. R: Sí, al momento de suscribir el documento mi contrato terminaría...”

P: Ud. entendió ese día que al momento de finalizar el contrato con la suscripción del documento, se le daría un dinero adicional a la finalización de su contrato de trabajo. R: no lo entendí y no me lo explicaron”.

Y los testigos aportados por el demandante -señores Pablo Norberto Yepes y Naudín Alberto Ramírez (ex compañeros de trabajo del mismo)-, manifestaron al unísono no haber presenciado la conversación sostenida entre el actor y la asesora de la empresa, pues éste ingresó solo al cubículo; y es por ello que estos testigos son de oídas frente a

las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se llevó a cabo la transacción entre las Partes.

Ahora, en reiteradas providencias esta Sala ha considerado que si bien el temor de perder el empleo es perfectamente entendible, dicho tipo de temor por sí solo no constituye uno de la entidad requerida por la ley para viciar el consentimiento, ya que debe tratarse de un acto de violencia tal que infunda en el trabajador un justo temor de verse expuesto a un mal irreparable y grave; lo que no se probó dentro del Proceso, pues por el contrario se demostró que previo a la firma del acuerdo de transacción, al actor se le dio a conocer la propuesta que se le estaba haciendo, teniendo éste en aquél momento la posibilidad de hablar con sus compañeros de trabajo, y pudiendo buscar asesoría externa, ya que la reunión colectiva se llevó a cabo el 26 de mayo, la firma del acta de terminación se suscribió el 28 de mayo y el contrato de transacción se perfeccionó el 18 de junio, todos ellos del año 2018, habiendo entre tales actos un lapso de tiempo suficiente para su análisis.

Finalmente, considera la Sala que el trabajador demandante sí conocía las condiciones particulares tanto del acta de terminación del contrato de trabajo, como del contrato de transacción, siendo perfectamente válida la suscripción de ambos actos jurídicos, sin que exista prueba al interior del Proceso de error en la comprensión del objeto de tal acuerdo en los términos del artículo 2480 del CC; como tampoco, de fuerza o temor reverencial que haya generado que su voluntad no lo fuera de manera libre o espontánea.

Y finalmente, el reintegro pretendido por el aquí demandante era un derecho renunciable, toda vez que al momento de la transacción sobre el mismo, no existía plena certeza de la existencia de los hechos que le podían dar origen, ni de su exigibilidad.

Por las anteriores razones, el acuerdo de transacción suscrito entre las Partes el **28 de mayo de 2018**, resulta plenamente válido, el cual surte efectos jurídicos de Cosa Juzgada.

Consecuente con lo anterior, se **CONFIRMARÁ** la decisión de primera instancia.

Sin Costas Procesales en esta instancia al conocerse del Proceso en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta.

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

DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el 30 de noviembre de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el Señor **RUBÉN DARÍO RUIZ** en contra de **CERVECERÍA UNIÓN S.A.**, según las consideraciones de esta sentencia.

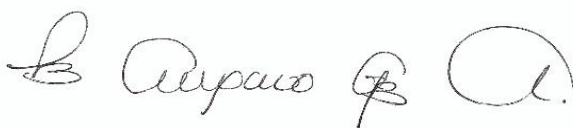
SEGUNDO: Sin Costas Procesales de 2ª Instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Las Magistradas,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ