

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El dos (02) de marzo de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **JORGE MARIO AGUDELO RAIGOZA** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, tramitado bajo el radicado No. 05001-31-05-017-2019-00113-01.

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 que la renuncia presentada, fue bajo coacción del empleador y por tanto es ineficaz por adolecer vicio del consentimiento de su parte, y que como consecuencia de lo anterior, se declare que el contrato de trabajo suscrito entre las partes se encuentra vigente y que se restablezca o restituya plenamente el contrato de trabajo en el mismo estado en que se hallaría de no haberse presentado el acto viciado, ordenando la reinstalación del trabajador a su cargo sin solución de continuidad, con el consecuente pago de salarios y demás acreencias laborales dejadas de percibir.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata el actor que se vinculó laboralmente con la compañía PRODUCTOS FAMILIA S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de julio de 1998, hasta el 26 de enero de 2017 desempeñando el cargo de Auxiliar Convertidora, devengando un salario mensual de \$1'333.700.

Relata, que, durante su relación laboral jamás recibió un llamado de atención, siempre asistía a las capacitaciones programadas por la empresa y su evaluación fue satisfactoria, no obstante, el 26 de enero de 2017 cuando se encontraba laborando, haciendo doble turno por petición de su jefe inmediato, fue informado que se debía presentar en las oficinas administrativas y una vez allí, se enteró que su contrato de trabajo terminaría, ya que debía suscribir la terminación de su contrato de trabajo, aun cuando se sentía muy agotado por las extensas horas de trabajo.

Finalmente, manifiesta que su consentimiento para suscribir el documento de terminación del contrato de trabajo, no fue libre ni espontáneo porque se dio con coacción por parte del representante del empleador, sintiéndose obligado y presionado, ya que no estaba en el pleno goce de sus facultades mentales, ya que llevaba laborando más de 16 horas, por tanto, la terminación de su contrato, se torna ineficaz por adolecer de vicio en el consentimiento.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 24 de agosto de 2020, la *a quo* despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda.

Para fundamentar su decisión, adujo la juez resumidamente, que en este caso no se acreditó la existencia de vicio en el consentimiento como error, fuerza o dolo, porque la fuerza debe ser de tal magnitud que afecte la voluntad y en este caso el accionante dijo que no se sintió coaccionado a firmar el documento de transacción. En cuanto al dolo, afirmó que este también implica violencia pero que la forma de resarcimiento es con la indemnización de perjuicios y finalmente en cuanto al error, dijo que si bien dicha figura podía ser aplicada al caso, lo cierto es que en el interrogatorio de pate, el demandante había confesado que había firmado el acuerdo de transacción sin leerlo, de manera que tratándose de una persona que tenía un grado de escolaridad en tecnología y que entendía la situación, no podía alegar el engaño.

Aunado a lo anterior, señaló que aun cuando la sociedad demandada tenía preelaborado el documento de transacción, ello no vicia el consentimiento porque el trabajador tuvo la opción de no firmar o hacer anotaciones en el mismo, cosa que no ocurrió, además, señaló que si la empresa hubiere querido pagar la indemnización

por despido, esta únicamente ascendería a dieciséis millones de pesos, pero en este caso se había acreditado que al accionante le dieron la suma de veinte millones de pesos, siendo superior al valor que le hubiere correspondido en caso de despido injusto.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La apoderada judicial del demandante apela la decisión de primera instancia solicitando sea revocada, argumentando que no comparte los argumentos expuestos por la juez de instancia, debido a que considera que en este caso quedó demostrado por el demandante que a éste no se le dio la posibilidad de discutir el documento que suscribió y firmó, máxime que los representantes del empleador le manifestaron que le iban a terminar el contrato de trabajo y en ningún momento le hablaron de firmar o de discutir un acuerdo transaccional, hecho este que constituye un vicio en el consentimiento, porque el actor partió de la base que le iban a terminar el contrato.

En ese sentido, señala que, aunque el actor sepa leer y escribir y tenga educación técnica, no implica que no se sintiera intimidado por los delegados del empleador, quien fehacientemente le hablaron de terminación del contrato, sin que hubiera habido discusión alguna de acuerdo transaccional.

De otro lado, afirma que, si bien al momento de terminación del contrato tenía unas acreencias con la empresa, no tenía más posibilidades de laborar en otro trabajo, de manera que no era su voluntad terminar el contrato de mutuo acuerdo, máxime que llevaba laborando para la empresa más de 19 años, situación que afirma quedó demostrada en el interrogatorio de parte del accionante.

Concluye que la empresa con el acuerdo de transacción, pretendía encubrir la terminación del contrato con el demandante, lo que se demuestra con la declaración del representante legal de la demandada, quien manifestó que el documento ya había sido elaborado previamente, que se trataba de un documento estándar y que era la empresa la que había sugerido la suscripción del mismo, es decir que la palabra sugerir, debe entenderse como una confesión y por tanto, como una inducción para que el trabajador firmara el acuerdo transaccional, lo que lleva a que se presente un error con la suscripción del mismo.

Finalmente, dice que el demandante fue interrumpido en su descanso, luego de haber tenido un turno en la noche, es decir, que tenía una afectación a su ánimo y juicio, que se vieron afectados con la intimidación de la sociedad accionada, lo que lo termino perjudicando y por ello tomo la decisión de no leer el documento que estaba suscribiendo.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, ninguno de los apoderados presentó escrito de alegaciones.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si el acuerdo transaccional suscrito por las partes el 26 de enero de 2017 a través del cual se terminó por mutuo acuerdo el contrato de trabajo está viciado de nulidad y en caso afirmativo, si le asiste derecho al demandante al reintegro al cargo desempeñado con el pago de salarios y prestaciones.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Antes de entrar a estudiar los asuntos de las controversias, se ha de manifestar que no es punto de discusión y que quedó por fuera de la fijación del litigio, que entre las partes de este proceso se suscribió contrato de trabajo el 13 de julio de 1998, que culminó el el 26 de enero de 2017, luego de la suscripción de una transacción en la que se acordó dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo, transacción que pretende el actor se declare ineficaz.

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 es válida, si no se presentan vicios en el consentimiento.

Ahora, para resolver el recurso interpuesto, 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 en la Litis. 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. (...)*”¹.

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).”

De la mano de lo anterior, conforme al artículo 1502 del C. Civil, 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; 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita.

Ahora, dice el demandante en los hechos de la demanda que se vio coaccionado a firmar la terminación de su contrato de trabajo, sintiéndose obligado y presionado

¹ Corporación citada, sentencia del 29 de octubre de 2008.

por los representantes del empleador para la firma del referido documento, deviniendo en ineficaz el mismo, por adolecer de vicio en el consentimiento.

De lo expuesto en la demanda por el señor AGUDELO RAIGOZA, se colige que lo aduce es primeramente fuerza ejercida para suscribir la transición, consiste en la presión que le indujeron para la firma del documento, aun sabiendo que no se encontraba en plenas facultades mentales debido a la extensa jornada de trabajo.

No obstante, la Sala no haya en dichos argumentos 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 transacción, no constituye el uso de fuerza, pues bien pudo no aceptar la transacción, 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, y al actor se le estaba ofreciendo con la transacción, una suma superior a la que le hubiera correspondido legalmente 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 la transacción.

Dicho lo anterior, se pasa a estudiar el segundo aspecto que se invoca como causal de ineficacia de la transacción, consistente error en la causa del acto jurídico, esto es, en los motivos que le condujeron a expresar su voluntad o dar su consentimiento, toda vez que el actor afirma que haber firmado la terminación unilateral del contrato y no un acuerdo transaccional.

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 a estudio, con la prueba allegada queda demostrado que el 26 de enero de 2017, fue firmado un “ACUERDO TRANSACCIONAL POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO”, entre el demandante JORGE MARIO AGUDELO RAIGOZA y la sociedad demandada

PRODUCTOS FAMILIA S.A., documento que obra en foliatura roja 219 a 223 del documento 01 del expediente digital.

Con dicho acuerdo, las partes convinieron finalizar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de manera libre y voluntaria, luego de haber sostenido conversaciones al respecto. De igual forma, transigieron el reconocimiento de derechos laborales inciertos, discutibles y aleatorios del trabajador, previniendo que después de la firma del mismo, no se podía obtener ningún tipo de sanción, reintegro o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato de trabajo y acordaron que como consecuencia de la terminación del contrato y con el fin de precaver un eventual conflicto o litigio, el pago de una compensación económica, total, única y definitiva por concepto de bonificación de retiro por valor de \$20'075.217, transacción a la que le reconocieron validez y eficacia jurídica propia.

También, en la parte final del acuerdo, se dejó una anotación en los siguientes términos: *“Se deja constancia que se le interrogó al TRABAJADOR sobre el contenido del presente documento, quien manifestó estar de acuerdo con la totalidad del mismo y haberlo entendido, que se encuentra conforme con lo pactado y que lo hace libre de todo apremio, en ejercicio de su voluntad, bajo ninguna presión y con el lleno de sus facultades.”*

A pesar de la claridad del acuerdo firmado, y para tratar de demostrar el error en que fue inducido el actor para la suscripción del contrato de transacción, dijo éste en el interrogatorio de parte que firmó dicho documento convencido que se trataba de una terminación unilateral del contrato de trabajo y no de un acuerdo transaccional.

Ahora, contrario a lo afirmado en la demanda, el demandante confesó que antes de la suscripción de dicho documento, tuvo una jornada laboral de 10 de la noche a 6 de la mañana y que luego de salir de trabajar, fue citado a las 2 de la tarde a la empresa, momento en que le pusieron en conocimiento la terminación del contrato, desvirtuando con ello la afirmación del hecho quinto de la demanda, en el que afirma que después de laborar por más de 16 horas seguidas, firmó el documento de transacción porque no se encontraba en el pleno goce de sus facultades mentales.

Este hecho fue corroborado con el testimonio del señor EDWIN ALEXANDER COLORADO VILLADA, quien fue compañero del trabajo del accionante y afirmó al respecto que el demandante salió a las 6 de la mañana de trabajar y regresó a las 2

de la tarde, presentándose a la Oficina de Gestión Humana, momento en el cual le fue terminado el contrato de trabajo.

Llama la atención a esta Sala, que el demandante afirmara no haber leído el documento de transacción, sin embargo, no demostró de ninguna manera que tal circunstancia fuera cierta o que le hubieran manifestado los representantes del empleador, que el documento que estaba suscribiendo era una terminación unilateral del contrato de trabajo y no un acuerdo de transacción.

En este sentido, el testigo EDWIN ALEXANDER manifestó que el contrato del actor se terminó porque tuvo un inconveniente con un supervisor y como represalia lo despidieron. No obstante, también afirmó que el accionante le manifestó que había firmado un documento que decía que era de mutuo acuerdo como si él estuviera renunciando, pero que no lo leyó porque en ese momento se sentía en blanco pues no esperaba esa noticia. También adujo que conocía dicha situación, porque al día siguiente del despido del accionante a él le pasó la misma situación, en la que le ofrecieron la firma de un acuerdo de transacción que él suscribió y que por tal razón también tiene demandada a la accionada PRODUCTOS FAMILIA S.A., por los mismos hechos.

Ahora, si bien el representante legal de la sociedad accionada dice en su declaración que el documento de transacción es un documento estándar que ya se encontraba preelaborado y que se llamó al accionante para ponerle de presente el acuerdo transaccional, ello no significa como lo afirma la parte recurrente, que el hecho de sugerir al trabajador dicha firma, implique una inducción o coacción para con éste, pues el mismo accionante en el interrogatorio de parte, confesó que tuvo la posibilidad de negarse a firmar el documento, que no lo obligaron en ningún momento y que no sintió presión por parte de los representantes del empleador para firmar, que tampoco hizo anotación alguna en el documento y que simplemente lo hizo porque estaba muy trasnochado y porque todo fue a “quemarropa”, ya que no le preguntaron que si estaba de acuerdo, sino que le manifestaron que ya no requerían de sus servicios y que debía firmar.

Pero es más, si el actor para la suscripción del contrato de transacción, estaba convencido que se trataba de una terminación unilateral del contrato de trabajo y no de un acuerdo transaccional, ello no conllevaría a su nulidad, sino a que se considerara la verdad real de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por el empleador, con el consecuente pago de la indemnización por

despido injusto, la que sería inferior a la suma de \$20'075.217 que se le pago como *"bonificación de retiro"*, por lo que no habría lugar al pago de la indemnización por despido injusto.

Así las cosas, considera la Sala que valorado en su conjunto la prueba documental, testimonial del señor EDWIN ALEXANDER COLORADO VILLADA, así como los interrogatorios de parte del demandante JORGE MARIO AGUDELO RAIGOZA y del representante legal de la sociedad demandada PRODUCTOS FAMILIA S.A., se concluye que no se demostró por parte del accionante, la inducción en error que afirma con la suscripción del documento de transacción, pues a pesar que manifiesta que estaba convencido que se trataba de una terminación de contrato de forma unilateral, no demostró dicha situación con ninguna prueba, así como también quedó desvirtuado el hecho que no se encontrara en plenas facultades mentales debido a la extensa jornada de trabajo, pues el mismo actor confesó que terminando su jornada de trabajo de 8 horas, retorno a su casa y pasadas otras ocho horas, regresó a la empresa y fue en ese momento que le pusieron de presente el acuerdo transaccional, mismo que el actor no se negó a firmar.

Respecto de la declaración del señor EDWIN ALEXANDER, para la Sala resulta ser un testigo de oídas, pues el conocimiento que tiene del asunto es porque el mismo demandante se lo manifestó, ya que no estuvo presente en el momento en que el accionante firmó el acuerdo de transacción motivo del presente litigio, o porque lo asemeja a su propia situación, ya que éste también firmó un acuerdo de transacción para la terminación del contrato de trabajo. Además, este testigo señala que la causa de terminación del contrato del demandante con la sociedad accionada, fue por una desavenencia que éste tuvo con un superior, cuando lo cierto es que el demandante nunca manifestó tal situación.

Si bien para la apoderada recurrente es clara la declaración del accionante cuando éste afirma haber creído que estaba firmando un documento de terminación unilateral de contrato de trabajo y no un acuerdo de transacción, debe recordarse que el interrogatorio de parte se realiza para provocar prueba de confesión en asuntos adversos al declarante, pero no para constituir prueba a su propio favor, de manera que no podría tenerse como plena prueba el interrogatorio, pues se itera, quien tenía la carga de la prueba de demostrar la inducción en error para la firma de terminación del contrato, era la parte actora, carga que no logró demostrar en este juicio.

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

Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de PRODUCTOS FAMILIA S.A., por haber resultado desfavorable el recurso de apelación.

Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1'160.000.

7. 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 24 de agosto de 2020, proferida por el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido el señor **JORGE MARIO AGUDELO RAIGOZA** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de PRODUCTOS FAMILIA S.A. Las agencias en derecho en se fijan por el ponente en la suma de \$1'160.000.

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: **7bfaf1aa4ec7685daaabc015bb30c1bb477bd2d48c4dddeb77e7125351643b02**

Documento generado en 02/03/2023 02:42:54 PM

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