



SENTENCIA

| | |
|------------|--|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTE | Nelson de Jesús Rojas Nieto |
| DEMANDADO | Herrera Toro Asesores SAS. |
| RADICADO | 05-308-31-03-008-2021-00541 |
| TEMA | Acuerdo transaccional, vicios del consentimiento |
| DECISIÓN | Confirma sentencia |

El veintiséis (26) de mayo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el **ACTA 116** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS ALBERTO CASTAÑO CARDEÑO, JESÚS ALIRIO GÓMEZ CATAÑO** y **HUGO DE JESÚS CHAVERRA VELILLA** contra **K-C ANTIOQUIA GLOBAL LTDA.**, con radicado **05-308-31-03-001-2020-00124-01**.

• **PRETENSIONES:**

Aspira el demandante se declare la ineficacia del despido del actor y de la transacción celebrada entre las partes.

Solicita se declare que **HERRERA TORO ASESORES SAS** debe reintegrar de manera definitiva al demandante, en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba a un cargo igual o de superior jerarquía, entendiéndose que no hubo solución de continuidad desde el día del despido y hasta el día del reintegro efectivo y que debe cancelar los salarios dejados de percibir por al señor **NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO** con base al último salario mínimo

legal vigente y las demás prestaciones sociales, incluidas las vacaciones, primas, cesantías, e intereses a las cesantías, el pago de las cotizaciones al sistema general de seguridad social en salud y pensión, desde el día 16 de diciembre de 2020 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.

Igualmente se declare que HERRERA TORO ASESORES SAS adeuda en favor del demandante prestaciones sociales, las que incluyen vacaciones, primas, cesantías, e intereses a las cesantías teniendo como base el salario mínimo legal vigente para cada año por el tiempo que perduro la relación laboral desde el 1 de enero de 2017 hasta el 15 de diciembre de 2020, razón por la cual debe la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo al señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO.

Como consecuencia solicita se Condene a la sociedad HERRERA TORO ASESORES SAS, a pagar a favor del señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO CASTRILLÓN por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 15 de diciembre de 2020 los siguientes valores:

- Las cesantías \$3.188.303.
- Intereses de las cesantías \$382.596.
- Indemnización por el no pago del interés de la cesantía \$765.184.
- Prima de servicios \$3.188.303.
- Vacaciones \$1.576.626.
- Sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la fecha de la presentación de la demanda (30/10/2020) asciende a la suma \$ 9.216.931.
- Sanción moratoria por la no consignación de cesantías tal como lo establece el artículo 99 de la ley 50 de 1990 \$ 28.164.900.

Igualmente se condene al pago de salarios, vacaciones, primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, pago de las cotizaciones a la seguridad social, desde el 16 de diciembre de 2020 hasta la que se haga efectivo el reintegro; indexación de las condenas y lo que *ultra y extra petita*, resulte probado en el proceso.

• **HECHOS:**

Las anteriores pretensiones las fundamentan los demandantes en los hechos siguientes, los cuales se transcriben de manera literal, incluidos posibles errores:

- “1. **HERRERA TORO ASESORES SAS**, contrató al señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO por medio de un contrato individual de trabajo verbal a término indefinido el 1 de enero de 2017.
2. El señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO, fue contratado para desempeñarse como mayordomo.
3. El salario básico mensual pactado entre **HERRERA TORO ASESORES SAS** y el señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO para el año 2017, era la suma de \$737.717.
4. El lugar de prestación de servicios del señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO, fue en el municipio de Guarne, vereda Montepino, Antioquia.
5. El señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO, prestaba sus servicios personales en favor de **HERRERA TORO ASESORES SAS**.
6. El trabajo fue realizado por el demandante de manera personal, continua y bajo las órdenes de los representantes de **HERRERA TORO ASESORES SAS**.
7. **HERRERA TORO ASESORES SAS**, el día 15 de septiembre de 2017 le remitió un mensaje de datos vía WhatsApp al señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO donde le informan que el contrato finalizaba el 30 de septiembre de 2017.
8. El trabajador NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO el día 28 de septiembre de 2017 le comunicó a su empleador **HERRERA TORO ASESORES SAS** el estado incapacidad.
9. **HERRERA TORO ASESORES SAS** el 5 de junio de 2018, radicó ante el Ministerio de Trabajo solicitud formal para autorización legal para despido de trabajador NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO el cual quedó radicado con el consecutivo 00121.
10. El MINISTERIO DE TRABAJO mediante Resolución 0002 del **2 de abril de 2019** autorizó el despido del señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO por existir justa causa.
11. La Resolución Administrativa que autorizaba el despido del señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO emitida por el Ministerio de Trabajo quedó en firme el **26 de diciembre de 2019**.
12. **HERRERA TORO ASESORES SAS**, mediante comunicado del **11 de diciembre de 2020** notifica al señor NELSON DE JESUS ROJAS NIETO que a partir del **15 de diciembre de 2020** prescinde de su servicio por el estado de incapacidad y el cual fue autorizado por el Ministerio de Trabajo.
13. **HERRERA TORO ASESORES SAS**, el 15 de diciembre de 2020, suscribe un contrato de transacción con el señor NELSON DE JESUS ROJAS NIETO por valor de \$3.100.778 por concepto de prestaciones sociales (prima, vacaciones, cesantías e intereses de las cesantías).
14. COLPENSIONES el 25 de febrero de 2020, calificó en primera oportunidad al señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO y le otorgó una pérdida de capacidad laboral del 22.63% por las patologías de reumatismo no especificado, fibromialgia, cervicalgia, lumbago no especificado, trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía y espondilosis.
15. La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, el día 11 de septiembre de 2020, emitió dictamen de pérdida de capacidad laboral

del señor NELSON DE JESUS ROJAS NIETO el cual lo modificó al 32.74% con fecha de estructuración del 5 de abril de 2019.

16. El señor NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO presentó el 12 de agosto de 2021, derecho de petición ante **HERRERA TORO ASESORES SAS** para que se sirviera expedir cada uno de los contratos de trabajo y los preavisos de terminación y la liquidación de las prestaciones sociales.

17. **HERRERA TORO ASESORES SAS**, mediante comunicado del 3 de septiembre de 2021, allegó copia de la Resolución No. 0002 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, la respectiva constancia de ejecutoria y la transacción efectuada por las prestaciones sociales.

18. Entre la fecha en la cual quedo ejecutoriado la Resolución 0002 de 2 de abril de 2019, es decir, desde el **26 de diciembre de 2019** y la fecha en la cual **HERRERA TORO ASESORES SAS** efectuó el despido del señor NELSON DE JESÚS HERRERA NIETO el **15 de diciembre de 2020**, transcurrió un periodo de **un año**.

19. El contrato de transacción suscrito por **HERRERA TORO ASESORES SAS** y NELSON DE JESÚS HERRERA NIETO es ineficaz porque se transó derechos ciertos e indiscutibles como las prestaciones sociales.

20. **HERRERA TORO ASESORES SAS** no le consignó las cesantías a la administradora de fondos de cesantías del señor NELSON DE JESÚS HERRERA NIETO durante toda la relación laboral.

21. En el contrato de transacción celebrado entre **HERRERA TORO ASESORES SAS** y NELSON DE JESÚS HERRERA NIETO no se transó ningún tipo de indemnizaciones.

22. **HERRERA TORO ASESORES SAS**, le efectuó aportes a la seguridad social del señor NELSON DE JESÚS HERRERA NIETO hasta el 15 de diciembre de 2020.”

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

HERRERA TORO ASESORES SAS.: se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones al señalar que,

“el demandante está solicitando que se le paguen salarios y prestaciones sociales que le fueron debidamente abonadas de manera oportuna tal y como consta en las pruebas aportadas, por lo que las pretensiones carecen de fundamento fáctico y jurídico. Adicionalmente la pretensión de declaratoria de ineficacia de la autorización de despido emitida por la jurisdicción no es objeto sustancial de pronunciamiento en el presente asunto, dado que mí representado actúo con la certeza que de brindada la autorización de la autoridad administrativa competente (Ministerio del Trabajo) luego de surtirse un proceso con todas las garantías para la partes, para terminar por una justa causa la relación laboral, decisión contenida en la Resolución 0002 del 2 de abril de 2019, a través de la cual se **AUTORIZO EL DESPIDO** del demandante.”

Como excepciones de fondo propuso las que denominó: Autorización de despido por parte del Ministerio de Trabajo, transacción en materia laboral, inexistencia de causa para pedir y buena fe.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 8 de noviembre de 2022, el Juzgado octavo Laboral del Circuito de Medellín, **ABSOLVIÓ** a la demandada **HERRERA TORO ASESORES S.A.S.**, de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor **NELSON DE JESÚS ROJAS NIETO**, argumentando que, el demandante no se encontraba amparado por la ley de discapacitados, pese a tener pérdida de capacidad laboral, la fecha de estructuración de la misma fue con posterioridad la autorización dada por el Ministerio de Trabajo, además que las condiciones médicas del trabajador fueron desconocidas por el empleador, dado que el empleado ocultó su condición médica, no siendo este el motivo de la terminación del vínculo, además indicó el actor en el interrogatorio que no se le adeuda suma alguna, razón por la cual se desestima las pretensiones subsidiarias. Las costas procesales se impusieron a cargo del demandante agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

- **CONSULTA:**

El proceso fue remitido en grado de consulta atendiendo a que la sentencia no fue objeto de apelación.

- **NO ALEGATOS:**

C O N S I D E R A C I O N E S:

No es objeto de discusión por las partes que entre el demandante y la demandada medió un contrato de trabajo, iniciando el 1 de enero de 2017, que el actor devengaba el salario mínimo legal mensual vigente y que el contrato fue terminado el 15 de diciembre de 2020, con ocasión del acuerdo transaccional suscrito entre las partes.

Lo que se discute es que desde la fecha en la cual quedó en firme la autorización del despido y la fecha en la cual fue efectiva, transcurrió un lapso aproximado de un año perdiendo eficacia de la terminación de contrato y como consecuencia, la transacción efectuada por las partes es igualmente ineficaz, dado que las prestaciones sociales son irrenunciables.

Atendiendo a lo anterior, el problema jurídico que abordará esta Sala del Tribunal se circunscribe a los siguientes temas: *i)* si el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo estaba cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada; *ii)* ineficacia de la transacción; *iii)* en caso de demostrarse que el anterior acuerdo es ineficaz se deberá estudiar si hay lugar o no a ordenar el reintegro pretendido con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales; *iv)* estabilidad laboral reforzada por fuero de salud del actor.

i. Estabilidad laboral reforzada, circunstancias de debilidad manifiesta:

En lo que tiene que ver con la ***estabilidad laboral reforzada***, es importante precisar que este concepto ha sido un principio desarrollado especialmente por la jurisprudencia, y consiste en que, si un trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en condiciones de vulnerabilidad, debido a sus condiciones físicas, psíquicas o psicológicas, no puede ser despedido a causa de esta situación, a menos que haya sido por justa causa objetiva demostrada y con consentimiento del Ministerio del Trabajo. Y para que un trabajador se entienda en circunstancias de ***debilidad manifiesta***, tal y como lo ha advertido la Corte Constitucional en sentencia T-467 de 2010, basta que esté probado que su situación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de su labor en las condiciones regulares.

Ahora bien, conviene precisar que según lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que haya lugar a la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir 4 condiciones, a saber: *i)* que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; *ii)* que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; *iii)* que el patrono despidiera al

trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (Sentencia STL-3420-2020).

No obstante, la calificación del grado de pérdida de capacidad ha sido un aspecto que reviste en nuestro sistema jurídico superar varias etapas, siendo usual que el empleador antes de que se finalice el trámite de calificación o antes de la iniciación del mismo proceda con la terminación del contrato de trabajo, por lo que el Alto Tribunal a morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020).

Es más, en sentencia SL-5181 de 2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

(...)

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

(...)

Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable.

(...)

A partir de lo anterior, encuentra la Sala que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuando la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, ha indicado que:

(...)

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”

(...)

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

En virtud de lo anterior, esta Sala hizo el estudio en conjunto de las pruebas que obran en el expediente, con el fin de determinar si el demandante goza de la mencionada protección laboral.

Del interrogatorio de parte se extrae que el demandante manifestó que él no le comunicó a la empresa sobre su estado de salud, que siempre lo ocultó, incluso indicó que en el curso de la relación laboral se lesionó la espalda y no le informó al empleador, teniendo total desconocimiento el empleador de su estado de salud, igualmente manifestó que la demandada le suministró todos los elementos de protección y le canceló todas incapacidades; allegó un dictamen de pérdida de capacidad laboral, realizado ante la Junta Regional de

Calificación de Antioquia el día 11 de septiembre de 2020, donde indica que tiene un pérdida de capacidad laboral del 32.74% y que la fecha de estructuración data del 5 de abril de 2019, el demandante sólo informó a la demandada que estaba incapacitado en el momento en que fue despedido, no se evidenció en el plenario que el demandante hubiese tenido recomendaciones médicas al momento del despido, asimismo, gozaba de un estado de salud satisfactorio que no le impedía desempeñarse en el empleo.

Concluyendo que la terminación del contrato no se dio por discriminación por el estado de salud del actor, al no tener este conocimiento del mismo tal como lo manifestó el demandante en el interrogatorio de parte; de otro lado fue allegado a la demanda la Resolución 002 de 2019 por medio de la cual el Inspector del Trabajo autorizó el despido, la cual solo pudo ser notificada hasta noviembre 30 de 2020, lo cual se evidencia con los correos electrónicos realizados entre el Inspector, el demandante y la sociedad demandada, de donde se demuestra la imposibilidad de la notificación personal al actor, encontrándose la accionada dentro del término legal para hacer efectiva la autorización. En este sentido la sentencia revisada por vía de apelación será **CONFIRMADA**.

Frente a la transacción, el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*.

Con relación al acuerdo de transacción, para que este se considere válido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL1359-2022 indicó que deben cumplirse con los siguientes presupuestos: que *“(i) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (ii) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (iii) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (iv) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes (CSJ AL607-2017), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador”*

En este asunto se presenta entre las partes *i)* un derecho litigioso; *ii)* lo reclamado no tiene la connotación de derecho cierto e indiscutible; *iii)* se lee del acuerdo transaccional que el mismo fue suscrito de manera libre y voluntaria por las partes; y, *vi)* existen concesiones recíprocas entre las partes.

En lo que se refiere a la celebración de acuerdos de transacción, expuso la Corte en sentencia SL17651-2015, que:

“... lo que objetivamente informan esos acuerdos es el ánimo de la accionada de precaver litigios futuros, lo cual es una conducta absolutamente sana y común, pues existen ciertas relaciones contractuales que arrojan zonas de penumbra y de discutibilidad en torno a su naturaleza y efectos, de manera que es válido que las empresas, en aras de evitar litigios e incurrir en costos adicionales derivados de procesos judiciales, entren a administrar estos riesgos y a solucionarlos anticipadamente mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Evidentemente, esta conducta no puede entrañar una confesión sobre la existencia de verdaderas relaciones de trabajo subordinadas o de la violación de los derechos constitucionales y legales de la actora.”

Ahora, advirtió la Corte que los acuerdos transaccionales deben suscribirse libre de todo vicio del consentimiento; no obstante, estos vicios no se pueden presumir, por lo que deben estar debidamente acreditados en juicio. Así se pronunció tal corporación en sentencia SL4989-2019:

“En concordancia con lo anterior, ha admitido anular los acuerdos conciliatorios al acreditar alguno de los vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), o ante el evento de demostrarse que el acuerdo versó sobre derechos ciertos e indiscutibles.

“Al respecto, se ha precisado que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. En esa dirección, se ha sostenido que el juez laboral no puede presumir los vicios en el consentimiento ni suponer su existencia, pues deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que «con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso» (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015).

Con tal norte, esta Corporación ha precisado que no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud que sea evidente ante una «mera y simple lectura del contenido del acta» e incluso sin necesidad de acudir a otros medios probatorios.”

La firma del acuerdo de transacción se hizo de manera libre y voluntaria por el trabajador, pues tal y como fue narrado por el demandante, lo que da cuenta que entre empresa y trabajadores existía la voluntad de negociar lo acordado, lo dicho tiene sustento en lo afirmado por el demandante, quien en su interrogatorio afirmó que, la empresa no le adeudaba nada a la fecha.

De acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con base en el cual el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con

base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables (Ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021), esta Sala del Tribunal concluye que no se encuentra demostrado que el consentimiento del demandante, para suscribir el acuerdo transaccional, se encontrare viciado. En su lugar, la suscripción de este fue de manera libre y voluntaria, pues se demostró el ánimo de negociación de las partes en llegar a un arreglo. Asimismo, no se encuentra configurado el error.

Ahora, con relación a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se debe resaltar que tal protección no se configura en el presente caso, debido a que el actor, de manera voluntaria decidió poner fin a su vínculo laboral con la accionada. Esta conducta ha sido avalada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al señalar que tal fuero no implica que la relación no pueda terminar. Así se pronunció en sentencia SL3488-2022:

“Así se dijo por esta corporación en la sentencia CSJ SL3144-2021, en la que se puntualizó lo siguiente:

Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

[...]

Tal razonamiento del ad quem está acorde con la jurisprudencia de la Corporación que ha adocinado sobre la viabilidad de realizar dichos acuerdos y con la referida finalidad (CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, CSJ SL8987-2014 y CSJ SL6436-2015), siempre que no se afecten los derechos de los trabajadores. Precisamente, en la primera sentencia citada la Sala explicó:

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.”

Finalmente, respecto a la pretensión subsidiaria, no se puede desconocer que el demandante aceptó haber recibido el pago acordado y que la empresa durante toda la relación laboral canceló debidamente todas sus obligaciones. Corolario de todo lo dicho, la sentencia absolutoria merece ser confirmada.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En esta instancia no se causaron.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

Se **CONFIRMA** íntegramente la sentencia que se revisa por vía de consulta, de fecha y procedencia conocida.

Costas procesales como se dejó dicho.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



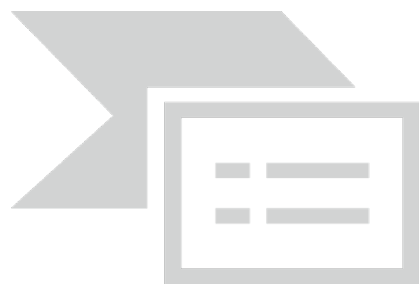
GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'H' and 'B' with a large loop at the end.

HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

| | |
|--------------------|-----------------------------|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTES | Nelson de Jesús Rojas Nieto |
| DEMANDADO | Herrera Toro Asesores SAS. |
| RADICADO | 05-308-31-03-008-2021-00541 |
| DECISIÓN | Confirma sentencia |
| MAGISTRADO PONENTE | Guillermo Cardona Martínez |

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 29 de mayo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 29 de mayo de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO