

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veintinueve (29) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: LUIS EVELIO ISAZA TABERA
DEMANDADOS	: INVERSIONES ESTRATEGICAS SHADAY S.A.S. EN LIQUIDACIÓN
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-001-2021-00261-01
RADICADO INTERNO	: 104-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 132

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte accionante solicita, como pretensiones se DECLARE que entre el señor Luis Evelio Isaza Tabera y la sociedad Inversiones Estratégicas Shaday S.A.S en Liquidación, existió un contrato a término indefinido desde el **1 de diciembre de 1993 hasta el 12 de octubre de 2020**; y se DECLARE invalido el documento firmado entre el accionante y la sociedad demandada el 12 de octubre del año 2020; y que fue despedido sin justa causa.

Como consecuencia de la anterior solicita se CONDENE a pagar a Inversiones Estratégicas Shaday S.A. a favor del demandante la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, por la suma dejada de pagar al momento de la liquidación del contrato de trabajo.

Que se CONDENE a Inversiones Estratégicas Shaday a pagar los intereses moratorios que se causen debido al no pago de la indemnización del artículo 64 del CST; y al pago de indexación sobre los conceptos reconocidos a la fecha de pago, y se condene a la demandada a las costas del proceso.

Como supuestos facticos con los que sustenta sus pretensiones, expuso que entre el señor Luis Evelio Isaza Tabera y la sociedad Inversiones Estratégicas Shaday S.A.S en Liquidación, se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, teniendo como fecha de inicio el 1 de diciembre de 1993, para desempeñar inicialmente el cargo de Empacador; teniendo al momento de la terminación del contrato de trabajo, una remuneración básica mensual de \$877.900.; El señor Luis Evelio Isaza Tabera, durante más de 25 años de labores dentro de la empresa cumplió varios cargos, los cuales describiré a continuación:

- Empezó a laborar en el cargo de EMPACADOR hasta el mes de marzo del año 1994.
- Después paso a desempeñar las funciones de SURTIDOR hasta el mes de octubre del año 1994.
- Luego desempeñó las funciones de VIGILANTE hasta el mes de abril del año 1995.
- De nuevo desempeñó las funciones SURTIDOR hasta abril del año 2002.
- Paso a dar apoyo en BODEGA, hasta el mes de abril del año 2015.
- Y por último volvió a las funciones de SURTIDOR hasta que termino la relación laboral, el día 12 de octubre del año 2020.

Durante la relación laboral entre el accionante y la sociedad accionada, el señor Luis Evelio en ningún momento tuvo un llamado de atención, un memorando, ni se le ha realizada acta de descargos; el 13 de octubre del 2020, el señor Isaza Tabera firmó un documento el cual se llamó plan de retiro voluntario, bajo presión de la señora Natalia Velásquez, quien era la encargada del área de talento humano de la empresa; que la información dada por Natalia Velásquez al demandante y a sus compañeros de trabajo fue: (...) “Que la señora GLORIA CRUZ (dueña de la empresa) solo le entrega “X” cantidad de dinero para que los repartiera entre los trabajadores, y que ya luego no se extrañaran en caso de no firmar el documento, de que solo podrían repartirse entre 5 sillas del almacén que quedaran, luego de todo el proceso de quiebra de la empresa. Que lo mejor era que firmaran, que luego se podían quedar sin nada.”; bajo la amenaza anterior y con temor a no recibir ningún pago de su liquidación de las prestaciones sociales y de la indemnización del

artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el señor Luis Evelio Isaza Tabera procede a firmar dicho contrato. Sin embargo, el accionante no recibió una asesoría legal frente a dicho documento y por ende desconocía totalmente las consecuencias jurídicas que el mismo traía al ser firmado; en ningún momento el señor Isaza Tabera, era completamente conocedor que firmando dicho documento renunciaba al pago total de la indemnización por despido sin justa causa de la que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, por lo que se constituye el error en el vicio del consentimiento.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La demandada en su contestación a la demanda indicó que es parcialmente cierto que contrató los servicios del demandante desde el 1 de diciembre de 1993, sin embargo, indica que el primer cargo ocupado por el señor Isaza Tabera fue el de Oficios Varios; a su vez considera cierto que al momento de la terminación del contrato de trabajo, tuvo una remuneración básica mensual de 877.900; que es cierto que sostuvo relación de trabajo en calidad de empleador con el señor Luis Evelio Isaza Tabera desde el 1 de diciembre de 1993, sin embargo, indica que los cargos ocupados por el accionante siempre fueron de oficios varios, ejerciendo sus actividades en diferentes ocupaciones dentro de la actividad de la compañía, la cual era la operación de supermercados, y que el actor en ningún momento fue vigilante, y que las demás actividades que destaca la parte demandante son propias de la actividad del supermercado. Indicó que el accionante si tuvo llamados de atención pero que esto no es objeto del debate dentro del proceso.

Indicó que no es cierto que se le haya obligado al demandante a firmar el documento de retiro voluntario pues indica que antes del cierre definitivo (voluntario) por cuestiones económicas, la empresa inició un programa de retiro voluntario el cual fue transparente y nunca bajo engaños, donde cada trabajador de manera libre y espontanea tomaba la decisión de postulación o no, precisando que de hecho, no todos los compañeros de trabajo del accionante se postularon pues algunos de ellos aunque pocos no aceptaron y el proceso de finalización del contrato fue sin justa.

Que en el caso en particular al accionante con fecha del 13 de octubre se le entregó un documento donde se mostraba claramente en qué consistía el proceso de postulación para retiro voluntario, proceso que comenzó abiertamente desde el mes de agosto de 2020 y que el señor Isaza Tabera conoció desde aquel entonces porque fueron muchos compañeros quienes

accedieron a ese beneficio. Que esa postulación siempre fue abierta y libre, en ningún momento se engañó o se forzó a un trabajador a su postulación.

Así mismo se indicó que al accionante al firmar el recibido del documento denominado “Presentación Postulación Plan de Retiro Voluntario PRV”, no estaba obligándose a postularse y tampoco estaba renunciando a sus derechos laborales, pues dicho documento era netamente informativo y se le daba la posibilidad de que si se postulaba al Plan de Retiro Voluntario PRV, se suscribía una finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y se le reconocía una bonificación del 40% sacado de un cálculo de lo que hubiera podido ser la indemnización por la antigüedad.

Frente a las pretensiones acepta que entre la sociedad demandada y el accionante existió una relación laboral desde el **1 de diciembre de 1993 hasta el 12 de Octubre de 2020**, finalización del contrato que se dio por mutuo acuerdo, por tanto, pero se opone a las demás pretensiones de la demanda; propuso como excepciones de mérito las de: cobro de lo no debido, carencia de derecho sustantivo y falta de causa en las pretensiones de la demanda, cumplimiento de las obligaciones de la ley, prescripción, inexistencia de derecho sustancial, validez objetiva de contrato de transacción por terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, buena fe probada del empleador y excepción innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 31 de marzo de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, DECLARÓ probada la excepción de inexistencia del derecho sustancial; ABSOLVIÓ a la sociedad Inversiones Estratégicas Shaday en Liquidación, de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Luis Evelio Isaza Tabera; y CONDENÓ en costas a la parte demandante por resultar vencida en el proceso, y fijó como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

CONSULTA

El proceso llega a esta Corporación en el grado Jurisdiccional de Consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la sociedad Inversiones Estratégicas Shaday S.A.S. En Liquidación, en sus alegatos expone varios puntos para sustentarlo, primero el referente a la **finalización legítima del contrato**, la sociedad accionada finalizó el contrato de trabajo en debida forma, tal y como lo permite el ordenamiento laboral colombiano (Arts. 61° literal b), suscribiendo acuerdo transaccional libre y voluntario para terminar el contrato por mutuo acuerdo; cancelando oportunamente la liquidación de prestaciones sociales que por ley se tienen derecho y el reconocimiento y pago de una suma económica como factor transaccional (pago realizado el 23 de Octubre \$7'963.041), frente a esto menciona que la constitución y la amplia jurisprudencia constitucional está fundada bajo los preceptos del derecho privado, donde prima la capacidad y voluntad genuina de las partes siempre y cuando este dentro de la ley y las buenas costumbres; y que para el en el caso en concreto la relación de trabajo, así como inicio por acuerdo entre las partes, se dio por terminada por el mismo método de pacto entre ellas, resaltando que el accionante en su interrogatorio de parte confeso que la empresa si le cumplió con el pago de la bonificación transaccional, que conoció el documento y lo leyó con atención, que además si le fueron cancelados los 12 días de trabajo del mes de Octubre de 2020; igualmente también confeso que previo al sentarse a suscribir el acuerdo transaccional varios compañeros de trabajo ya habían pasado por este proceso como consecuencia del proceso de cierre de la compañía, varios de ellos aceptaron la transacción y otros no, por lo cual queda claro que el demandante tenía pleno conocimiento de las opciones que tenía y que en ningún momento se vicio el consentimiento para suscribir acuerdo transaccional.

Otro punto que expone es el referente a la **quiebra de la empresa como causa de la terminación del contrato**, indica que la sociedad accionada ingreso en proceso de liquidación final como consecuencia de malos resultados previos a la pandemia y con la llegada de esta, se vio en la obligación de cerrar operaciones luego de 20 años de ejercicio comercial en el Área Metropolitana, brindándole apoyo a más de 300 familias de escasos recursos; sus socios para poder garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y con proveedores, realizo venta de los activos fijos, así como todo su inventario y la prima comercial lo cual le ha permitido acceder a recursos para cumplir con las obligaciones adquiridas, siendo incluso insuficientes y teniendo que hacer aportes los accionistas para terminar de cumplir con las obligaciones laborales, que se entienden de primer nivel, recalcando que dentro de la práctica de pruebas quedo demostrado que el personal de la compañía si tenía conocimiento de los serios problemas

financieros que atravesaba la empresa y el proceso de cierre paulatino que se venía realizando, de igual manera quedo demostrado que a todo el personal se le puso en contexto el Plan de Retiro Laboral que ofrecía la empresa, y que en ningún momento fue un engaño y por el contrario tenían la legítima oportunidad de decir si aceptaban o no este proceso.

Frente al **cumplimiento de las obligaciones laborales como empleador**, indica que quedó demostrado que la sociedad demandada cumplió con el pago de todas las obligaciones laborales, cancelo oportunamente la liquidación de prestaciones sociales, y el pago de la bonificación transaccional que transa cualquier eventual reclamación de derechos inciertos y discutibles de conformidad con el Art. 15° del C.S.T., frente a punto resalta que la legitimidad que tenía el empleador para presentar un Plan de Retiro Voluntario previo al ingreso a un proceso liquidatorio, el cual quedo demostrado que conoció el trabajador previamente, y que fue tomado por el accionante y por ende el contrato finalizo por mutuo acuerdo y que igualmente quedo demostrado que la accionada si cancelo los correspondientes 12 días de octubre de 2020, pago que fue realizado a la parte demandante en la cuenta donde usualmente se le realizaban los pagos laborales el 15 de octubre de 2020 por valor de \$255.989, además frente a la **validez del acuerdo transaccional que dio por finalizado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo**, menciona que la terminación del contrato de trabajo por Mutuo Acuerdo se dio con ocasión a la suscripción de un acuerdo transaccional debidamente firmado y aprobado por las partes; acuerdo transaccional que tuvo amplia discusión y carece de vicios del consentimiento, además busco resolver toda reclamación sobre derechos inciertos y discutibles de conformidad con el Art. 15° del C.S.T. y que si bien la parte accionante alega vicios, en ningún momento logra acreditar la ocurrencia de error, fuerza o dolo, de igual manera quedo debidamente demostrado que el señor Luis Evelio al momento de suscribir el acuerdo transaccional era una persona totalmente capaz y con aptitud de entendimiento (confeso que conocía los alcances y que previamente sus compañeros de trabajo se sometieron al a decisión y algunos aceptaron y otros no, lo que demuestra que conocía el alcance y las posibilidades que tenía), igualmente la causa y objeto eran lícitos; logrando de esa forma el reconocimiento y pago de una bonificación transaccional, la cual recibió el actor a entera satisfacción.

Finalmente, agrega está sustentado debidamente el **obrar de buena fe de la sociedad** y de sus accionistas en todo momento, actuando ceñida a la ley y a las disposiciones normativas y contractuales, cumpliendo en todo momento

con sus obligaciones; resalta el Art. 167° del C.G.P. y Art. 61 Código Procesal del Trabajo: Con la existencia de un Contrato Transaccional suscrito entre el demandante y la sociedad demandada, documento debidamente acreditado dentro del proceso y el cual validó la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y ante el interés de la parte actora de deslegitimar el mismo, aclara que le asiste a esta última la carga de la prueba para atacar su validez y por el contrario en el interrogatorio de parte, la prueba documental y la testimonial que allego la parte actora quedo ratificado que nunca existió un vicio del consentimiento a la hora de firmar legítimamente el acuerdo transaccional que dio por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo. Por todo lo anterior solicita se mantenga en firme la decisión del fallador.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico por resolver en esta instancia se centra en determinar si hay lugar a declarar la nulidad del acuerdo transaccional suscrito por las partes para la terminación del contrato de trabajo del demandante por vicio en el consentimiento y en caso de ser positivo y hay lugar al pago de indemnización por despido injusto y los intereses moratorios solicitados, y verificar si se omitió el pago de salarios y prestaciones al momento de la finalización del contrato y de ser positivo si hay lugar a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T

Para el caso bajo estudio no existe discusión además que se encuentra probado y aceptado en el proceso lo siguiente:

- Que entre el demandante Luis Evelio Isaza Tabera y la sociedad Inversiones Estratégicas Shaday S.A.S en Liquidación, existió un contrato a término indefinido desde el **1 de diciembre de 1993 hasta el 12 de octubre de 2020.**
- Que el contrato de trabajo terminó el 12 de octubre de 2020.
- Que el ultimo salario devengado por el trabajador era la suma de \$877.900.

Por lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden.

Frente a la nulidad del acuerdo transaccional celebrado entre las partes

Respecto a la forma de terminación de los contratos laborales establece el artículo 61 del C.S.T, literal B, que el mismo puede terminar, entre otras cosas por mutuo consentimiento.

Este acto de manifestación de la autonomía de la voluntad tendiente a dar por terminado el contrato de trabajo de forma libre y voluntaria por mutuo acuerdo **para que sea valido no puede adolecer de ninguno de los vicios de consentimiento** previstos en el artículo 1502 del código civil el cual se aplica de materia laboral en los términos del artículo 19 del C.S.T el cual consagra que: *“Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad”*

Al respecto, sea lo primero señalar que para la ejecución de un acto jurídico y la persona se obligue, el art. 1502 CC ha establecido que el mismo debe cumplir los requisitos, tal y como son la capacidad, **el consentimiento libre de vicio**, y que el acto recaiga en objeto y causa lícita. Y frente a los vicios del consentimiento, que es el análisis que nos convoca, se tiene que el art. 1508 del CC establece que este se puede dar por **error, fuerza y dolo**.

Respecto a las clases de error como vicio del consentimiento el C.C señala dos tipos de errores de consentimiento a saber: sobre la calidad del objeto y sobre la persona.

El error sobre la calidad del objeto está consagrado en el artículo 1511 del C.C el cual señala que: “El error de hecho vicia asimismo el consentimiento cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato es diversa de lo que se cree; como si por alguna de las partes se supone que el objeto es una barra de plata, y realmente es una masa de algún otro metal semejante. El error acerca de otra cualquiera calidad de la cosa no vicia el consentimiento de los que contratan, sino cuando esa calidad es el principal motivo de una de ellas para contratar, y este motivo ha sido conocido de la otra parte”.

Y respecto a la fuerza como vicio del consentimiento establece el artículo 1513 del C.C que “La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de

producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto no basta para viciar el consentimiento”.

Ahora, en orden de lo anterior debe precisarse que el contrato de transacción según lo dispuesto en el artículo 2469 del C.C es aquel en en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. Dicha figura es perfectamente aplicable en materia laboral en los términos del artículo 15 del C.S.T el cual consagra que “es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”. Lo anterior indica que los asuntos en materia laboral son susceptibles de transacción siempre y cuando no se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Frente a los requisitos que debe tener el contrato de transacción en materia laboral ha indicado la reiteración de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la misma es válida siempre y cuando: i) Verse sobre derechos inciertos y discutibles, ii) Las partes celebrantes del contrato transaccional tengan capacidad de ejercicio, iii) El consentimiento de las partes no adolezca de vicios, y iv) Recaiga sobre un objeto y causa lícitos.¹

Partiendo de todo lo descrito advierte la Sala que para el caso bajo estudio no quedó demostrado por la parte demandante como era su deber legar y probatorio de conformidad con lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, la existencia ni de un error y mucho menos que hubiese mediado fuerza en el contrato de transacción suscrito con la demandada para la finalización del contrato de trabajo por lo siguiente:

En el interrogatorio de parte el demandante confesó y aceptó lo siguiente:

Que la sociedad Inversiones Estratégicas Shaday, cumplió con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y para fiscales durante toda la vigencia de la relación de trabajo, que firmó un acuerdo transaccional el 13 de octubre de 2020 en la cual se acordaba finalizar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo desde el 12 de octubre de 2020. Que supo que la empresa ya quedaba cerrada por completo, pues les avisaron 8

¹ Corte Suprema de Justicia, AL1132-2022

días antes de firmar. Acepta que la demandada le canceló el 23 de octubre del 2020, lo referente a la liquidación del contrato, prestaciones sociales y bonificación transaccional por un valor de \$7.963.041, y que el 15 de octubre del 2020, le canceló lo referente al pago de 12 días trabajados en octubre del 2020 por valor de \$255.989 a su cuenta de Banco Caja social. Acepta además que no fueron todos los compañeros de trabajo quienes firmaron el acuerdo transaccional indicando que varios no lo firmaron.

Al mismo tiempo se recibió el testimonio de la señora GLORIA PIEDAD RUIZ que conoce al demandante ya que trabajó con él, en el olímpico en la sede Mayorista. Que ella comenzó a trabajar en el Olimpo desde 23 de abril del 2018 y terminó 27 de octubre del 2020, cuando ella ingreso al Olimpo, el accionante ya llevaba muchos años; no sabe exactamente el cuándo dejó de trabajar allá, porque cuando les dijeron que se iba a acabar, ella los últimos 2 meses estuvo en otras sedes, en los colores y terminó en el de gema, el 27 de octubre de 2020. Que el demandante era el surtidor de la parte de los fríos; para el momento en que el accionante firmó el contrato de transacción y terminación del contrato de trabajo **ella estaba prestando el servicio en el supermercado de Santa Gema. No sabe** si al señor Luis Evelio le explicaron en qué consistía el contrato de transacción, ya que cuando a ella la citaron a la mayorista él iba saliendo, y él le dijo que solo había firmado, pero bajo presión, que le habían dicho algo allá, ella tenía que subir y no siguieron hablando más; el salía de la mayorista, ya que estaba firmando el papel de terminación.

No sabe si al accionante lo citaron con otra persona, **él no le contó en que consistió la presión a la que hizo referencia**, no le explicó lo que había firmado, en ese momento solo le dijo que había firmado un papel allá, pero que había sido bajo presión.

No sabe quién más estaba en la reunión del señor Luis, que los citaron y allá veían si firmaban o no.

No sabe que le dijeron de manera particular al señor Luis, **solo sabe lo que le manifestó cuando se lo encontró**; que hubo compañeros de trabajo **que no firmaron el documento**, recuerda a Luis Fernando Patiño, pero no sabe por qué no firmó, se dio cuenta que no firmó porque cuando ella venia del metro, antes de ella entrar a la reunión, se lo encontró y le dijo que él no había firmado.

Que en lo que leyó someramente en el documento del que se habla, entendió que con **la firma del documento se acababa el contrato de trabajo**, y que le dijeron que con la firma de eso se acaba el contrato.

Sobre que le dijeron cuando ella fue a firmar el contrato de retiro voluntario, ella manifiesta que no se lo explicaron, solo estuvo 10 minutos con la señora Natalia que le informó que la empresa se acaba y que firmara ese documento porque esa era la liquidación y que firmara para que ellos le pudieran dar una recomendación en otra parte, que a las personas que no firmaran no las iban a recomendar.

En esa reunión hubo constreñimiento y una promesa que era que los iba a recomendar en otro lugar, pero no hablaron de ningún tipo de indemnización en ese lugar, puesto que en el papel estaba lo que le tocaba a ella y solo se firmaba; en el momento de la reunión ella estaba de acuerdo ya que decidió firmar por la recomendación que le darían.

Partiendo de lo anterior según lo descrito en la demanda se tiene que lo que narra en actor y por lo cual indica que existe nulidad en el acuerdo transaccional suscrito con el empleador se circunscribe a haber firmado dicho acuerdo **bajo presión** de la señora NATALIA VELASQUEZ encargada del área de talento humano de la empresa, quien según este le indicó entre otras cosas que lo mejor era que firmara, que luego se podían quedar sin nada, y por cuanto según este, además no tuvo ningún tipo de asesoría legal y por ello desconocía las consecuencias que se derivaban de la firma de dicho documento como el renunciar a la indemnización por despido injusto.

En orden de lo descrito es claro para la Sala que no existe error alguno en la firma del acuerdo transaccional suscrito por el demandante para la terminación del contrato de trabajo pues el mismo, al igual que la testigo Gloria Piedad Ruiz indicaron que sabían que con ese acuerdo se estaba terminando el contrato de trabajo por mutuo acuerdo y que se les otorgaría una bonificación correspondía el 40% de lo que recibiría el demandante por una indemnización por despido injusto según quedó consagrado en dicho documento.

Además de lo anterior debe tenerse en cuenta que el actor aceptó haber recibido la suma por bonificación transaccional que en el documento se pactó junto con la liquidación de prestaciones sociales además de los salarios de la última quincena, sin que exista prueba en el expediente respecto a las demás condiciones particulares y concretas en que se llevó a cabo la suscripción del

documento en los términos esgrimidos por la parte accionante, además de que se observa una evidente contradicción en los fundamentos por los cuales se predica la invalidez de la transacción pues nótese que el escrito de la demanda se indica que se le indicó en ese momento que debían suscribirlo teniendo en cuenta que si no lo hacía se quedaría sin nada, pero de otro lado en el interrogatorio de parte indicó que firmó el documento aludido por la presión de habersele indicado de que si no firmaba no le darían recomendaciones.

Ahora, teniendo en cuenta que la fuerza como vicio del consentimiento consiste en la coacción física o moral que una persona ejerce sobre otra con el objeto de que ésta, de su consentimiento para la celebrar un contrato que por su libre voluntad no hubiere celebrado, para el caso bajo estudio no se probó por ningún medio probatorio la supuesta fuerza con la cual fue compelido el actor para la firma del mencionado documento y según el cual se vio obligado a su suscripción porque se le dijo que si no lo hacía se iba a quedar sin nada, pues de ello más allá de la simple afirmación de la parte actora no existe ninguna prueba dentro del proceso, pues la única testigo traída al proceso no estuvo presente en la reunión sostenida por el demandante con la persona de recursos humanos de manera que pudiera verificarse cuáles fueron las situaciones de tiempo modo lugar en que se llevó a cabo el acuerdo transaccional.

Además de lo anterior es relevante para la Sala mencionar lo indicado por el mismo demandante y por la testigo traída al proceso quienes indicaron de forma concordante que otros compañeros de trabajo no aceptaron el acuerdo de terminación del contrato de trabajo, lo que indica que efectivamente quien no quisiera firmar dicha transacción estaba libre de hacerlo sin que en momento alguno estuviera obligado o compelido a su suscripción, es decir, que no había una obligación para todos los trabajadores de firmar el documento.

Y en que según lo indicado por la Corte Suprema de Justicia entre otras en sentencia 288 de 2019, nada obsta para que con miras a finiquitar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo una de las partes pueda ofrecer a la otra una compensación en dinero o en especie sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o violencia ejercida por la contraparte.

Ahora, en cuanto al pago de los salarios aducidos en la demanda como insolutos y como motivo para la sanción del artículo 65 del C.S.T debe precisarse que dentro del proceso se encuentra probado el pago de estos (folios 47 del expediente digital), e igualmente fue confesado por el actor en el

interrogatorio de parte haber recibido dichos pagos, razón por la cual no puede prosperar la sanción moratoria contenida en la normativa en cita debiendo confirmarse la providencia de primera instancia en este sentido.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



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:

DEMANDANTE	: LUIS EVELIO ISAZA TABERA
DEMANDADOS	: INVERSIONES ESTRATEGICAS SHADAY S.A.S. EN LIQUIDACIÓN
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-001-2021-00261-01
RADICADO INTERNO	: 104-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

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 30 de mayo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 30 de mayo de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO