

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA 216

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Aleida Yaned Serna Zapata
DEMANDADO(S)	Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.
RADICADO	05360-31-05-015-2019-00813-01 (P 20823)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **ALEIDA YANED SERNA ZAPATA contra SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.** con radicado **05360-31-05-015-2019-00813-01**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

La demandante como pretensión principal solicita se declare que la empresa Servicios de Salud IPS Suramericana S.A. la despidió el 20 de abril de 2018 a través de una “terminación por mutuo acuerdo y transacción de un contrato de trabajo”; y, en consecuencia solicita se condene al reintegro al cargo por la estabilidad laboral reforzada, al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 20 de abril de 2018 hasta la fecha de la sentencia, al pago de la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997, daños morales, aportes a pensión. Como pretensión subsidiaria solicita se declare que la demandada ocasionó la renuncia directa el 20 de abril de 2018 y que hay una estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, y como consecuencia de la renuncia

provocada por el empleador al inducir una terminación del contrato se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 20 de abril de 2018 hasta la fecha de la sentencia, sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997, daños morales sufridos y aportes a pensión.

Hechos:

Como fundamento de sus pretensiones expuso que se vinculó mediante contrato a término definido con **Servicios de Salud IPS Suramericana** el **16 de julio de 2008** en el cargo de auxiliar de enfermería, devengando como último salario la suma de **\$1.971.950**.

Indicó que debido a los permanentes dolores de columna fue necesaria su reubicación en el servicio administrativo. Su diagnóstico fue “*Fibromialgia, desgaste de vertebras en la columna y vértigo*” emitido por el Instituto Neurológico de Antioquia.

El **20 de abril de 2018**, estando incapacitada, fue citada por la demandada a fin de proponerle un arreglo que denominaron “*terminación por mutuo acuerdo y transacción de un contrato de trabajo*”

Señaló que del “*acta de acuerdo laboral*” se infiere que **Servicios de Salud IPS Suramericana** tenía conocimiento de su estado de debilidad manifiesta y vulnerabilidad, no obstante, la indujeron a la renuncia aprovechando su estado de necesidad ofreciéndole una bonificación a cambio.

Manifestó que, debido a las afectaciones de salud, no ha podido acceder a otro empleo al no poder recuperar su salud por ser una patología degenerativa.

Contestaciones:

Servicios de Salud IPS Suramericana pese haber sido notificado en debida forma no presentó contestación a la demanda

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **17 de julio de 2023**, resolvió que entre la señora Aleida Yaned Serna Zapata y la sociedad Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.S. no se desarrolló una relación de carácter laboral. En consecuencia, **absolvió** a la demandada del reconocimiento y pago de las pretensiones de la demanda incoadas por la actora.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por la **demandante**, manifestando que no le asiste razón al a quo al considerar que no existe una relación laboral, toda vez que en el expediente digital reposa el contrato de trabajo suscrito entre las partes. Asimismo, indicó que la demandada aprovechándose de la situación de estabilidad laboral reforzada y de su vulnerabilidad, la indujo a firmar un acta de terminación de contrato de trabajo de mutuo acuerdo, causándole un perjuicio irremediable.

Alegatos:

Corrido el término de traslado no se presentaron alegatos

II. CONSIDERACIONES:

Señala la demandante, señora **Aleida Yaned Serna Zapata**, que suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la sociedad **Servicios de Salud IPS Suramericana**, desde el **16 de julio de 2008**, mismo que fue terminado mediante un contrato de transacción debido a su condición de estabilidad laboral reforzada; por su parte, **Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.**, pese de haber sido notificado en debida forma no contestó la demanda; finalmente, el juzgado de conocimiento absolvió a la demandada al considerar que entre las partes no existió una relación laboral.

Los problemas jurídicos para resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto serán: (i) Determinar si entre la señora Aleida Yaned Serna Zapata y Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.S existió una relación laboral; (ii) establecer si el contrato de transacción del 20 de abril de 2018, fecha en que fue terminado su contrato de trabajo, es válido considerando la condición de estabilidad laboral reforzada, y si además existió vicios en el consentimiento; 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

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. **Cámara de Comercio** de fecha 25 de febrero de 2019 en el que se lee:
“I.P.S Punto de Salud S.A. Asistencia Médica y Odontológica N° 857 del 19 de mayo de 2009, de la Notaria 14ª de Medellín, registrada en esta Entidad el 27 de mayo de 2009, en el libro 9º, bajo el N° 6790, mediante la cual la sociedad cambia su denominación y en adelante se identificará así: Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.” (01/Págs. 16-58)
2. **Historia Clínica** de la accionante desde el año 2011 expedida por el **Instituto Neurológico de Antioquia** en el que se evidencia los constantes exámenes y procedimientos ordenados. (01/Págs. 60-89)
3. Informe de evaluación de la unidad de neuropsicología expedida por el Instituto Neurológico de Antioquia el 8 de marzo de 2018 en el que se lee: *“deterioro cognitivo leve, predominio atencional. Sugerencias: Nueva consulta por neurología, rehabilitación neuropsicológica, psicología clínica, consulta por psiquiatría”*. (01/Págs. 90-96)
4. **Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año** entre IPS Punto de Salud Asistencia Médica y Odontológica y la señora Adelaida Yaned Serna Zapata, desde el **16 de julio de 2008** como auxiliar de enfermería. (01/Págs 98-102)
5. **Acta de terminación por mutuo acuerdo y transacción de un contrato de trabajo** entre Servicios de Salud IPS Suramericana S.A y la demandante el **20 de abril de 2018** (01/Págs. 107-109)
6. **Historia Clínica** expedida por el Instituto Neurológico de Colombia el **12 de marzo de 2019** en el que se lee: *“tiene diagnostico de fibromialgia y de vértigo, desgaste de vertebras en la columna (...) continuar rehabilitación neuropsicológica-terapia de rehabilitación cognitiva.”* (01/Págs. 114-119)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

i) De la existencia de la relación laboral

La demandante manifiesta su inconformidad con la sentencia de instancia, manifestando que se equivoca la a quo al considerar que no existió una relación laboral con **Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.**, toda vez que en el expediente milita prueba documental que así lo acredita.

Pues bien, este despacho al analizar el acervo probatorio que reposa en el expediente se observa el “*contrato de trabajo a término fijo inferior a un año*” suscrito entre **IPS Punto de Salud Asistencia Médica y Odontológica** y la señora **Adelaida Yaned Serna Zapata**, desde el **16 de julio de 2008** en el cargo de auxiliar de enfermería. (01/Págs 98-102).

Por otro lado, al revisar el certificado de Cámara de Comercio, en el acápite “*listado de reformas*” se puede leer lo siguiente: “*I.P.S Punto de Salud S.A. Asistencia Médica y Odontológica N° 857 del 19 de mayo de 2009, de la Notaria 14ª de Medellín, registrada en esta Entidad el 27 de mayo de 2009, en el libro 9º, bajo el N° 6790, mediante la cual la sociedad cambia su denominación y en adelante se identificará así: Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.*” (01/Págs. 16-58)

Por lo anteriormente descrito, para esta Sala del Tribunal es claro que entre la demandante y Servicios de Salud IPS Suramericana S.A., antes denominada I.P.S Punto de Salud S.A. Asistencia Médica y Odontológica, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo, mismo que tuvo como extremo inicial el **16 de julio de 2008**.

ii) Del contrato de transacción en personas con estabilidad laboral reforzada – Vicios del consentimiento

Manifiesta la demandante que **Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.**, aprovechándose de su situación de estabilidad laboral reforzada y de su vulnerabilidad, la indujo a firmar un acta de terminación de contrato de trabajo de mutuo acuerdo.

Para resolver entonces el problema planteado, se debe partir del acuerdo suscrito entre las partes (01/Págs. 107-109). Es así como el **20 de abril de 2018**, entre la demandante y demandada, esta última actuando a través de su representante legal Marisol Salazar Flórez, acordaron ponerle fin al vínculo laboral que las unía a través de documento denominado “*TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO Y TRANSACCIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO*”, en el que se acordó, lo siguiente:

“PRIMERO. Que i) existe un contrato de trabajo entre las partes desde el 16 de julio de 2008, el cual ambas reconocen como el único vigente y en virtud del cual, se ha pagado de forma oportuna y completa la totalidad de salarios y demás emolumentos laborales o derivados directa o indirectamente de la vinculación antes dicha ii) el último cargo desempeñado por el EMPLEADO al servicio del EMPLEADOR es auxiliar de enfermería y, iii)) que el último salario básico mensual del empleado es de un millón novecientos setenta y un mil novecientos cincuenta pesos (\$1.971.950)

(...)

TERCERO: EMPLEADOR y EMPLEADO han sostenido conversaciones relativas a materializar la finalización del contrato de trabajo que los vincula, teniendo en consideración que concurre el interés de una y otra para dar por terminado el mismo y

como resultado de lo planteado por ambas partes, acuerdan finalizar por mutuo consentimiento el contrato de trabajo que las vincula, de conformidad con el artículo 61, literal b del Código Sustantivo de Trabajo, terminación que se hará efectiva 20 de abril de 2018, así como transigir, con el presente documento, cualquier divergencia actual o futura que pudiera existir derivada de la celebración, ejecución, terminación o cualquier otro aspecto relacionado directa o indirectamente con relación laboral que se da por terminada

CUARTO: EMPLEADOR y EMPLEADO convienen para los efectos indicados en la presente transacción, que el primero reconocerá al segundo una suma de quince millones ciento cincuenta y dos mil quinientos ochenta y seis pesos (\$15.152.586), la cual se pagará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación del contrato de trabajo, suma con la cual se soluciona cualquier discrepancia presente o eventual derivada directa o indirectamente de la celebración, ejecución y/o terminación del contrato de trabajo respecto del EMPLEADOR, sus accionistas, administradores y/o empresas de Suramericana S.A. sus filiales y subsidiarias o las compañías del cual este haga o pudiera hacer parte. Las partes expresamente establecen que la bonificación acá establecida no es constitutiva de salario para ningún efecto de conformidad con lo normado en el art. 128 del C.S.T, art. 17 de la ley 344 de 1996 y demás normas concordantes.

QUINTO: EMPLEADOR y EMPLEADO reiteran que dentro de los derechos que se transigen además de lo ya enunciado, se incluyen especialmente pero sin excluir cualesquiera otros, los referentes a la eventual estabilidad laboral o fuero por cualquier causa, continuidad de relaciones laborales o fecha de inicio de la relación entre las partes, relaciones pretéritas con otras empresa, o los efectos de dicha relación o relaciones que pudieran desprenderse para con los socios de las sociedades que han actuado como empleadoras o solidariamente responsables, validez o eficacia del contrato de trabajo y/o documentos que lo modifiquen, efectos de la sustitución patronal, el derecho al pago de una discutible indemnización por terminación de contrato de trabajo o por cualquier otra causa y además, con el presente acuerdo se transige la naturaleza e impacto salarial o respecto de los derechos sociales, descansos y demás emolumentos laborales de cualquier pago derivado directa o indirectamente de la relación laboral, o sobre aportes a la seguridad social y parafiscalidad (...)

SEXTO: Manifiesta, igualmente el EMPLEADO, que cualquier desequilibrio o perjuicio que se pudo haber ocasionado con la descrita situación y/o con las comprendidas en el presente acuerdo queda solucionado y que reconoce el carácter de cosa juzgada de este acuerdo transaccional y que no obstante lo anterior, la suma antes dicha se aplicará a cualquier condena o sanción en el futuro pueda imponerse al EMPLEADOR

SÉPTIMO: EL EMPLEADO reitera que está de acuerdo con todos los puntos con el presente acuerdo transaccional; que el mismo es producto de su libre voluntad y del ejercicio de su autonomía contractual; que no tiene ninguna reclamación pendiente por formular; que el contrato de trabajo termina por mutuo acuerdo y, por todo lo dicho, declara al EMPLEADOR y a las sociedades de Suramericana S.A., filiales y subsidiarias, a paz y salvo para con ella por todo concepto que tenga relación directa o indirecta con el contrato de trabajo entre las partes.”

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 realizado 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.”

Frente a las particularidades relacionadas con la suscripción del acuerdo de transacción, alega la accionante que, debido a su condición de debilidad manifiesta y su vulnerabilidad, **la demandada la indujo a firmar** el “acta de

acuerdo laboral” produciéndose así la terminación del contrato de trabajo el 20 de abril de 2018.

En este punto es relevante destacar que la demandante señala como motivo de inconformidad con el acuerdo transaccional el hecho que considera que la empresa la indujo a suscribirlo “...aprovechando su estado de necesidad ofreciéndole una bonificación a cambio de la misma...”; sin embargo, en parte alguna invoca la presencia de un vicio del consentimiento.

Atendiendo los principios que conforman la carga de la prueba, según lo señalado en el artículo 167 del Código General del Proceso, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen; asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 164 de la misma codificación, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

Los postulados anteriores aplicados a este proceso significan que la demandante estaba en la obligación de demostrar los vicios del consentimiento que rodearon la suscripción del acuerdo transaccional del 20 de abril de 2018, hecho que no ocurrió en el presente caso; no se encuentran elementos probatorios que den cuenta que la suscripción de tal acuerdo estuvo precedida de error, fuerza o dolo, pues no media la más mínima prueba que demuestre que se presentó un error o engaño en su suscripción, toda vez que el único medio probatorio incorporado al expediente relacionado, es el mismo documento al que se ha venido haciendo alusión, esto es, al celebrado por las partes el 20 de abril de 2018. Todo ello permite concluir que no se encuentra demostrado que la demandante hubiese aceptado el acuerdo transaccional por un error.

Con relación a la fuerza, como vicio del consentimiento, tampoco se encuentra demostrado que la actora fue presionada a tal punto que se vio obligada a suscribir la terminación del contrato, toda vez que, como se dijo anteriormente, no hay prueba que demuestre tal afirmación.

De otra parte, el testigo **Carlos Alberto Rodríguez**, cónyuge de la demandante, manifiesta que la señora **Serna Zapata** le comentó que había firmado un contrato de transacción con **Servicios de Salud IPS Suramericana**, del cual recibiría la suma de **\$15.000.000**; estos hechos por sí mismos tampoco evidencian que el consentimiento de la demandante se encontrara alterado para el momento de la suscripción del acuerdo.

De otro lado, indica la demandante que el contrato de trabajo fue terminado por la demandada mediante una transacción debido a su condición de estabilidad laboral reforzada, al ser diagnosticada con “*fibromialgia y vértigo, desgaste de vertebras en la columna*” según se desprende de la historia clínica allegada. Luego, esta Sala observa en el acervo probatorio diversas órdenes para procedimientos

y exámenes, así como recomendaciones médicas, rehabilitaciones y consultas de control para seguimiento con medicina especializada en neurología y psiquiatría (01/Págs. 60-96).

Ahora bien, es preciso indicar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, pese a que el trabajador se encuentre bajo la condición de estabilidad laboral reforzada, no impide que la relación laboral pueda darse por terminada. En ese sentido la Corporación en sentencia SL3144-2021, advirtió:

“(…) 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.”

De otro lado, es importante señalar que conforme la jurisprudencia constitucional se ha entendido la estabilidad laboral reforzada como: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Sentencia T-399 de 2020).

Así las cosas, es claro que las personas en condición de la estabilidad laboral reforzada gozan del derecho de no ser despedidos por su posición de vulnerabilidad, contrario al fin último del contrato de transacción que es el de precaver litigios futuros, mediante un acuerdo de mutuo acuerdo entre las partes, firmado de forma libre y voluntaria, dando fin a la relación laboral.

De tal suerte, no se desconoce que la demandante asistía a consultas con especialistas, se encontraba en procedimientos y tratamientos médicos como se desprende de la historia clínica; no obstante, este hecho no impide que se pudiese dar por terminado la relación laboral por medio de un contrato de transacción; además de que no existiese prueba que acredite la existencia de una afectación en la capacidad volitiva y de discernimiento que incida en la validez de la suscripción de la misma.

De otro lado, es importante advertir que el hecho de que la empresa efectúe el contrato de transacción, no le resta credibilidad a este, toda vez que el trabajador goza de plena libertad de rechazar, aceptar o incluso proponer ofertas distintas al empleador. Y es que, ha advertido la Corte que es viable realizar estos

acuerdos siempre que no se afecten los derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores, así se pronunció en sentencia SL3144-2021:

“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 este, 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”.

Así las cosas, 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 SL1469-2021), esta Sala del Tribunal concluye que no se encuentra demostrado que el consentimiento de la demandante, para suscribir el acuerdo que dio lugar a la terminación voluntaria del contrato de trabajo, se encontrare viciado. En su lugar, la suscripción de este fue de manera libre y voluntaria al no demostrarse lo contrario por la demandante, quien tenía la carga de demostrar los mencionados vicios. De otro lado, como se ha señalado en esta providencia, la demandante podía dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo, pese a las condiciones de salud que la aquejaban. Por lo anteriormente descrito, no hay lugar a ordenar el reintegro pretendido con el consecuente pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones. En tal sentido, la sentencia de instancia será **CONFIRMADA**, aunque por otras razones.

iii) Costas procesales

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir adelante la apelación formulada por la demandante, son de su cargo y en favor de la demandada. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$290.000.

III. 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 la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín el **17 de julio de 2023**, en el proceso ordinario adelantado por **ALEIDA YANED SERNA ZAPATA contra SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.**, conforme se indicó en las consideración de esta providencia.

SEGUNDO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ