



### **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL.**

Medellín, veintiséis (26) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

<b>DEMANDANTE:</b>	EVER ARMANDO RESTREPO OSPINA.
<b>DEMANDADO:</b>	PRODUCTOS RAMO S.A.
<b>TIPO DE PROCESO:</b>	ORDINARIO.
<b>DECISIÓN:</b>	<b>CONFIRMA.</b>

En la fecha, El **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados Nancy Gutiérrez Salazar, Carlos Alberto Lebrún Morales y María Eugenia Gómez Velásquez, se reunió para revisar la Consulta en favor del demandante, frente a la Sentencia proferida en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por el señor **EVER ARMANDO RESTREPO OSPINA**, en contra de **PRODUCTOS RAMO S.A.**

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA:**

#### **PRODUCTOS RAMO S.A.**

Solicita que se confirme la decisión absolutoria de primera instancia, ya que el acuerdo de terminación bilateral suscrito entre el demandante y la demandada goza de plena validez, y el demandante no logró probar vicio alguno del consentimiento en ese acuerdo; quedándose sin fundamento jurídico, las manifestaciones contenidas en el libelo demandatorio.

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

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.**

#### **ANTECEDENTES**

#### **PRETENSIONES:**

- Declarar que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo del 10 de marzo de 2006 al 31 de marzo de 2015; así como la ineficacia del acuerdo entre las partes que puso fin al mismo.

- Condenar a la demandada a reintegrar al demandante al lugar de trabajo, con el consecuente pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y los aportes al sistema de seguridad social integral, desde el despido hasta el reintegro; y la indemnización por despido ilegal al no solicitar autorización para ello al Ministerio de la Protección Social prevista en la Ley 361 de 1997.

#### **HECHOS:**

- Que prestó servicios para la demandada en el cargo de pesador de sólidos, entre el 10 de marzo de 2006 y el 31 de marzo de 2015, cuando finalizó la relación laboral, siendo presionado por la demandada a firmar un acta de terminación por mutuo acuerdo, al citar a una reunión de carácter obligatorio a varios trabajadores que padecían quebrantos de salud; lo cual no podía realizar la empresa, ya que el trabajador venía con una serie de problemas físicos, y por ende una debilidad manifiesta, requiriéndose de la autorización del Ministerio de Trabajo.
- Que devengaba un salario mensual promedio de \$1.451.000
- Que el demandante sufrió un accidente de trabajo en julio de 2014, cuando se encontraba alzando un bulto de 50 kgs, momento en el que principiaron sus dolores en región lumbar, generándole cambios espondiloartrósicos y osteocondrósicos con abombamiento leve y difuso de L4L5 y abombamiento difuso con protrusión central L5s1, que persiste.
- Que se le expidieron recomendaciones médicas que debían ser observadas por la demandada, siendo la empresa conocedora de los problemas de salud del demandante, quien fue calificado el 14 de febrero de 2014 por la ARL Sura, que le determinó una pérdida de capacidad laboral del 8.92% de origen laboral, estructurada el 14 de octubre de 2013.

#### **CONTESTACIÓN.**

- Admitió los hechos relacionados con el vínculo laboral del demandante, los extremos, el último cargo desempeñado, el salario y el motivo de la finalización del contrato; aclarando que no es cierto que a éste se le haya terminado unilateralmente el contrato de trabajo, ni que se le haya hecho firmar documento alguno, pues lo que ocurrió es que se llegó a un acuerdo con él para ponerle fin al contrato de forma voluntaria, y sin que la terminación del contrato por mutuo acuerdo requiera de autorización de entidad alguna. Finalmente expuso que en este caso no existió estabilidad laboral, ya que al actor se le calificó la pérdida de capacidad laboral en un 0%.
- Excepciones de fondo: improcedencia del reintegro, reubicación y/o reinstalación, prescripción, cobro de lo no debido por inexistencia del derecho sustancial, inexistencia de la obligación, falta de causa o de razón para pedir, buena fe, pago, compensación y cosa juzgada.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. Sobre las Excepciones, las declaró implícitamente resueltas; y Condenó en Costas Procesales al demandante.

Dijo la A-quo que está demostrado que la demandada conocía el estado de salud del demandante, pero que el contrato de trabajo entre las partes terminó de forma legal, cual es el mutuo acuerdo plasmado en un contrato de transacción, sin que haya prueba de vicios en el consentimiento que conlleve a la invalidez de este acuerdo, y que si bien se ofreció una bonificación, tal ofrecimiento no implica una coacción, violencia o vicio alguno que le reste eficacia a la transacción. Que al no desvirtuarse la validez de esta, no se considera necesaria la autorización del Ministerio frente a un acuerdo que se presume válido, emanado de la voluntad de las partes. Y que adicionalmente, la finalización del vínculo obedeció a motivos de reestructuración empresarial y no al estado de salud del trabajador, no siendo por demás el reintegro, un derecho cierto e indiscutible en tanto hay duda de los hechos y presupuestos que le dan origen.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

- **Competencia:** Consulta. De acuerdo con el Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, deben ser necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas, como es el caso a estudio.
- **Objeto:** Determinar si en el caso a estudio, es válida la transacción celebrada entre las partes que dio origen a la terminación del contrato que las vinculó. En caso contrario, establecer si hay o no lugar al reintegro al cargo, con el consecuente pago de las acreencias laborales e indemnizaciones causadas desde la terminación del vínculo, hasta el momento del reintegro. Veamos:

Está demostrado con la copia del contrato de trabajo –fls 82 a 83-, el certificado laboral de fol. 36, y la copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales –fl. 45-, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del **10 de marzo de 2006** al **1 de abril de 2015**, cuando se le puso fin por mutuo acuerdo entre las partes, según se infiere del denominado contrato de transacción obrante a folios 17 a 19 del expediente.

## TRANSACCIÓN.

El artículo 2469 del Código Civil establece que “la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”. Figura jurídica que al tenor de lo dispuesto en el artículo 2483 del mismo estatuto “produce el efecto de cosa juzgada en última instancia”, es nula en todas sus partes si es obtenida por títulos falsificados, por dolo o violencia –art 2476 ibidem-, y tiene plena aplicabilidad “en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”, según lo dispone el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

“Esta Sala, en providencia CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, estimó: ... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad...”

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

Sobre el tema, la citada Corporación en sentencia del 4 de febrero de 2003, Radicado 19812, M.P. Germán Valdés Sánchez, expresó que: “En todo caso debe afirmarse que el error, la fuerza y el dolo, no surgen en abstracto sino que deben provenir de hechos que de manera clara afecten el consentimiento de modo que, de no existir ellos, la declaración de voluntad no se habría emitido. Pero la simple lectura de unos documentos, en la circunstancia de que efectivamente el demandante los hubiera leído, dista mucho de ser un medio que induzca al error o que constituya violencia sobre el sujeto o que represente una maquinación engañosa de tal naturaleza que impida conocer el acto que se está celebrando.”

En el caso a estudio, a folios 17 a 19 obra el acuerdo de transacción suscrito entre las partes, por medio del cual decidieron finalizar por mutuo acuerdo el contrato de trabajo que habían suscrito desde el 10 de marzo de 2006, reconociendo la demandada al demandante “\$22.216.639 a título de suma única para transigir y compensar cualquier eventual litigio que se llegare a presentar entre las partes, con ocasión de la ejecución y la terminación del vínculo contractual”.

Al analizar el contenido de dicha transacción y las pruebas aportadas al proceso, la Sala encuentra que si bien tal acto jurídico fue motivado e iniciado por la demandada, en virtud de la citación a una reunión de carácter obligatorio el día 31 de marzo de 2015 –fl. 38-, este fue avalado por el demandante, pues pese a lo dicho por éste en el hecho decimotercero de la demanda, en el sentido de haber sido presionado para la suscripción del acta de transacción, lo cierto es que en el proceso no se probó en manera alguna tal afirmación, esto es, ningún tipo de vicio que afectara la validez de dicha acta; por el contrario, en el interrogatorio de parte el mismo manifestó que al momento de la suscripción del acta de transacción le dijeron que la empresa estaba muy mal y había tomado la decisión de terminar su contrato, limitándose éste a firmar el documento sin ni siquiera leer lo que se le puso de presente. Así lo manifestó:

“...que le dijeron? R/ el señor me dijo: la empresa está muy mal, ha tomado la determinación de terminar su contrato, y yo: pero porqué si yo tengo restricciones, hermano eso ya pasó, usted no sacó nada, es mejor que firme que después no sabe que queda... y yo en el momento como de la presión firmé, tontamente, pero firmé...

¿y usted no leyó la hoja? R/ no, la verdad no.

¿en lo que firmó usted vio que se titulara como despido o renuncia? R/ simplemente me dedique a firmar...

Y la prueba testimonial aportada por el demandante, esto es, la declaración de la compañera de trabajo ANA LUCIA NARVÁEZ, no brinda ningún poder de convencimiento a La Sala, toda vez que como ésta lo manifestó en su declaración, no estuvo presente al momento de la suscripción del acta por parte del demandante, siendo una testigo de oídas a quien no le consta en forma personal ni directa las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se llevó a cabo la transacción entre las partes.

Aunado a lo anterior, en varias oportunidades ha considerado la Sala que si bien el temor de perder el empleo es perfectamente entendible, dicho tipo de temor por sí solo no constituye uno de la entidad requerida por la ley para viciar el consentimiento, ya que debe tratarse de un acto de violencia tal que infunda en el trabajador un justo temor de verse expuesto a un mal irreparable y grave; lo que no se probó dentro del presente proceso.

Ahora, en contraposición a lo dicho por el demandante en los hechos quinto y decimosegundo de la demanda, en cuanto que la transacción es ineficaz al desconocerse su situación de debilidad manifiesta y sin solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, la Sala se permite aclarar que la acción de reintegro derivada de la estabilidad laboral reforzada, es un **derecho incierto y discutible**, y que por tanto le brinda a las partes la posibilidad de disponer del mismo, ya que para su configuración se requiere de existencia y claridad de unos requisitos concurrentes, que en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, son: 1) que el trabajador se encuentre en una evidente limitación

de salud que le impida sustancialmente desarrollar sus funciones, y 2) que el empleador termine unilateralmente el contrato de trabajo en razón de tal limitación.

Y en el caso a estudio, el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, conforme se plasmó en el acta de transacción antes aludida—fl. 17-, sin que haya prueba de que dicha terminación haya obedecido a la situación de salud del trabajador demandante y sin que esta modalidad de terminación del vínculo, exija la autorización del Ministerio del Trabajo.

Sobre el particular, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL410 del 5 de febrero de 2020, radicado 79228 M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo expresó:

“...Sin embargo, bien vale destacar que en la sentencia fustigada se afirma que el reintegro «es un concepto laboral susceptible de conciliación», en la medida que su consolidación no resulta certera y, por ello, admite cierto grado de debate, al punto que se somete a un litigio judicial con el fin de declarar su existencia; dicha reflexión a juicio de esta Sala no es errada frente al supuesto fáctico que el Tribunal estableció en torno a la modalidad de terminación del contrato de trabajo –mutuo acuerdo- distinta al despido, única circunstancia que a la luz del artículo 361 de 1997, eventualmente, admitiría la hipótesis del reintegro...”

Así las cosas, el reintegro pretendido por el aquí demandante resulta ser un derecho renunciable, por lo que el acuerdo de transacción suscrito entre las partes el **31 de marzo de 2015**, resulta plenamente válido, el cual surte efectos jurídicos de cosa juzgada.

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

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

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### DECIDE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Caldas el 12 de julio de 2019, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **EVER ARMANDO RESTREPO OSPINA**, en contra de **PRODUCTOS RAMO S.A..**

**SEGUNDO:** Sin Costas Procesales en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **ESTADOS** y se firma en constancia.

Los magistrados;



**NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN –  
SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por  
estados N° **054** de abril **05** de 2021

**consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>