

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00008-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA  
**DECISIÓN:** REVOCA SENTENCIA

Valledupar, veinticuatro (24) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 15 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ** sigue a la **COMPAÑÍA ANDINA DE ALIMENTOS, VINOS Y ESPIRITOSOS – CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA**.

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Buscan se declare que entre José Rafael López López y la Compañía Andina de Alimentos, Vinos y Espiritosos - Caves S.A. Ema Sucursal Colombia, existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, desde el 1° de marzo de 2009; asimismo, se declare la nulidad de las actas de conciliación y de transacción suscritas el 23 de enero de 2015.

En consecuencia, se condene a la parte demandada a reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando u otro de mayor jerarquía, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es, 31 de enero de 2015, hasta que

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

se haga efectivo el reintegro; además de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación y las costas del proceso.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

Relatan los hechos de la demanda, que desde el año 2007 el accionante se vinculó laboralmente a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Servicios Hoteleros, ahora Compañía Andina de Alimentos, Vinos y Espiritosos - Caves S.A. Ema Sucursal Colombia; con esta última inició labores el 1° de marzo de 2009, mediante contrato de trabajo por obra o labor determinada, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios y devengando un salario básico mensual de \$738.205.

El 22 de agosto de 2007, el actor sufrió un accidente de trabajo ocasionándole síndrome doloroso regional complejo posterior a luxación de codo izquierdo.

Debido a ello, el 5 de mayo de 2010, la ARL Sura le calificó una pérdida de capacidad laboral del 21.35%, recalificando las patologías de limitación arcos de movimiento codo izquierdo, trastorno afectivo clase I y lesión nervio cubital en un 34.07%. El 28 de febrero de 2011, emite recomendaciones laborales u ocupacionales de carácter permanente.

El 12 de febrero de 2014, se le diagnosticó gastritis antral erosiva moderada; el 22 de abril de 2014, trastorno depresivo mayor, síntoma ansioso marcado, descontrol de impulsos y trastorno de dolor secundario de enfermedad médica; el 14 de agosto de 2014, crecimiento prostático grado I. En ese mismo año, tuvo diferentes atenciones médicas por sus estados de ánimo y tendencias suicidas.

El 23 de enero de 2015, las partes firmaron un acuerdo transaccional para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo a partir del 31 de enero de 2015, con ocasión a la finalización del contrato mercantil entre la compañía demandada y Drummond Ltd. Del mismo modo, suscribieron el acta de conciliación n°. 298 en las instalaciones del Ministerio de Trabajo de Chiriguaná – Cesar.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

Se adujo que, el accionante firmó las mencionadas actas de transacción y de conciliación, porque se le indicó que, de no hacerlo de manera voluntaria, la empresa procedería a terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, al haber culminado el objeto para el cual fue contratado.

### **3. ACTUACION PROCESAL**

Mediante auto del 31 de febrero de 2018, se admitió la demanda y, una vez notificada la pasiva, dio respuesta en el término que tenía para hacerlo.

**Caves S.A. Ema Sucursal Colombia**, aceptó que la relación laboral con el actor inició el 1° de marzo de 2009, mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que luego se convirtió por obra o labor determinada; que aquel ocupaba el cargo de auxiliar de servicios y desempeñó como último salario la suma de \$738.205. Aclaró que nunca ha ejercido como una Cooperativa.

Expuso que, no le consta el hecho relacionado con el accidente de trabajo, puesto que ocurrió con anterioridad al vínculo laboral, así como tampoco le constan los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, los cuales nunca le fueron puestos en conocimiento. Agregó, que el 28 de febrero de 2011 recibió por parte de la ARL Sura unas recomendaciones permanentes expedidas dentro de la evaluación funcional realizada al demandante, que, con el fin de acatar y cuidar la salud integral de los trabajadores, una vez tiene conocimiento de este tipo de novedades procede al estudio del puesto de trabajo, y el área de salud ocupacional realiza el seguimiento de las funciones ejecutadas.

Respecto al acuerdo transaccional y de conciliación suscritos el 23 de enero de 2015, dando por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo a partir del 31 de enero; refirió que, en el numeral 2°, se hizo constar que terminó la relación comercial con Drummond y, que la Compañía no tenía algún contrato comercial en la zona de influencia con el fin de proporcionar los servicios propios de su objeto social. En el numeral 4°, se dejó claro que entre las partes se suscitó una discusión respecto a la

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

posible estabilidad laboral reforzada del demandante y, en el numeral posterior, que la terminación por mutuo acuerdo no obedecía a las condiciones de salud del trabajador, sino que estaba justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, precisándose que Caves no ejerció ningún tipo de presión que vicie el consentimiento, siendo firmada por el demandante en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

Adicionalmente, en el numeral 6° del acta de conciliación No. 298, la empresa siendo respetuosa de los derechos humanos y para zanjar cualquier controversia de tipo jurídico, específicamente, los derechos que pudieren derivar de la eventual estabilidad laboral reforzada y la forma de terminación, reconoció en favor del demandante una indemnización de 180 días de salario, adicional a la liquidación final de acreencias laborales. También se dejó claro que no se lesionaban los derechos ciertos e indiscutibles del actor, haciendo referencia que presta merito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada.

En esos términos, se resistió a las pretensiones de la demanda, planteando en su defensa las excepciones de mérito que denominó *“inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, “prescripción”, “cosa juzgada”, “buena fe” y “compensación”*.

#### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 15 de julio de 2022, donde se declaró probada la excepción de prescripción, en consecuencia, se declaró la terminación del proceso por prescripción de la acción; y, condenó en costas a la parte activa.

Para adoptar tal determinación, la juez abordó la pretensión de existencia del contrato de trabajo, encontrando probado con las pruebas documentales obrantes en el expediente, que el actor laboró en la empresa demandada desde el 1° de marzo de 2009 al 31 de enero de 2015, desempeñándose como auxiliar de servicios. Documentos que fueron aportados por las partes en la oportunidad legal correspondiente y no fueron tachados de falso, por lo que constituyen plena prueba sobre la relación de trabajo referida por el actor en el nivel introductorio.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

Seguidamente, por economía procesal, el despacho entró a pronunciarse sobre la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada, para lo cual hizo un análisis del contexto normativo y jurisprudencial que rige el tema. Arribó al caso concreto, señalando que está demostrado que existe un contrato de trabajo entre las partes, desde el 1° de marzo de 2009 hasta el 31 de enero de 2015, sin embargo, las pretensiones de la demanda surgen de la declaratoria de nulidad de las actas de transacción y de conciliación del 23 de enero de 2015, por lo que ha de razonarse que el extremo final de la relación de trabajo no debe ser asumido para contabilizar el término de prescripción.

En tal orden, dijo que desde el 23 de enero de 2015 se hizo exigible la obligación, término legal que fenecía el 23 de enero de 2018, y el demandante instauró la demanda el 25 de enero de 2018, luego desde la fecha de la suscripción de los acuerdos transaccional y conciliatorio, había transcurrido más de 3 años y, en esa medida, los derechos que se desprenden de la acción laboral se encuentran prescritos, aunado a que no hay prueba en el expediente de que el actor haya presentado reclamación dentro de la oportunidad procesal correspondiente.

En consecuencia, declaró probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada, lo que condujo a rechazar todas las pretensiones de la demanda. Abstuvo de pronunciarse sobre el resto de excepciones, conforme lo establecido en el artículo 282 del Código General del Proceso.

## **5. RECURSO DE APELACION**

Por medio de apoderado judicial, **la parte demandante** presentó recurso de apelación contra la sentencia emitida, resaltando como primera medida que quedó plenamente demostrado con las documentales aportadas, que existió un contrato laboral con un extremo inicial y final.

En ese sentido, siguió con el estudio normativo de la prescripción, resaltando que en los acuerdos de transacción y de conciliación, se estableció que los extremos laborales serán los comprendidos entre el 1° de

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

marzo de 2009 y el 31 de enero de 2015; por lo tanto, si bien la demanda va encaminada a lograr la nulidad de esas actas que se firmaron el 23 de enero de 2015, sus efectos jurídicos iniciaron el 31 de enero de 2015, fijándose una condición futura, luego a partir de esa fecha es que empieza a contabilizarse el término prescriptivo.

Que tanto es así que dentro de la demanda se solicitó el reintegro a partir del día 31 de enero de 2015 y no del 23, por lo que la excepción de prescripción planteada por la pasiva no está llamada a prosperar.

Recordó que, lo que se busca es la declaratoria de nulidad de la mentada conciliación o transacción y el reintegro, teniendo en cuenta que se suscribió sobre un derecho cierto, indiscutible, y también acaeció algún vicio del consentimiento de error, fuerza o dolo, comoquiera que hubo presión por parte del representante legal de la empresa.

## **II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante providencia del 12 de diciembre de 2023, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

**La pasiva** presentó alegatos manifestando que la sentencia de primera instancia debe ser confirmada, de un lado, debido a la prosperidad de la excepción de prescripción, en tanto el acuerdo transaccional y el acuerdo conciliatorio No. 298 fueron suscritos el 23 de enero de 2015, y la demanda fue radicada el 25 de enero de 2018, sin que pueda tomarse en cuenta la fecha del 31 de enero de 2015, porque no está en discusión el extremo final del contrato de trabajo, sino la legalidad de tales acuerdos.

De otra parte, refirió que, no se configuran los elementos necesarios para dejar sin efectos jurídicos el acuerdo transaccional y acuerdo conciliatorio, puesto que son documentos concertados entre las partes, firmados por decisión libre y espontánea del demandante, sin ningún tipo de presión, intimidación o constreñimiento. Además, que, a la luz de la jurisprudencia, la terminación del contrato fue legal, objetiva y totalmente ajena al alegado estado de salud del accionante, quien incluso no se

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

encontraba en situación de incapacidad, debilidad manifiesta, vulnerabilidad, y mucho menos con un fuero de discapacidad.

### **III. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

#### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que el problema jurídico se centra en establecer, si en el presente asunto se debe declarar la nulidad del acuerdo transaccional y conciliatorio suscrito entre las partes el 23 de enero de 2015. En caso afirmativo, si al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor era acreedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud, por consiguiente, debió accederse a la ineficacia del despido con el consecuente reintegro y el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o si, por el contrario, se encuentra prescrita la acción laboral, como se concluyó en primera sede.

#### **2. TESIS DE LA SALA**

La respuesta que se dará a los problemas jurídicos planteados será la de declarar la validez de los acuerdos de transacción y de conciliación celebrados entre las partes, teniendo en cuenta que no se logró demostrar por ningún medio de prueba que existiera una circunstancia que viciara el consentimiento del actor, y sin que en esa oportunidad se hubiera renunciado a derechos ciertos e indiscutibles, además que, la protección especial derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se pregona en

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

relación con el despido, mas no en el evento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, como ocurrió en este caso.

En virtud de lo anterior, como no se encuentra en cabeza de la parte demandante el derecho pretendido, se hace innecesario estudiar la excepción de prescripción planteada por la pasiva, por lo que se revocará en su integridad la sentencia apelada, por medio de la cual, se dio por terminado el proceso por prescripción de la acción laboral, para en su lugar, absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda invocadas en su contra.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

Fue admitido por la demandada y no fue objeto de la alzada la existencia del contrato de trabajo entre las partes cuyos extremos temporales fueron el 1° de marzo de 2009 y el 31 de enero de 2015; asimismo, que el 23 de enero de 2015 celebraron un acuerdo de transacción y de conciliación con el fin de dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

En el presente asunto, llama la atención de la Sala que la juez de primera de instancia declaró la existencia de un contrato entre las partes, ergo, por economía procesal, procedió a estudiar la excepción de prescripción planteada por la demandada, sin antes determinar si al promotor del proceso realmente le asiste el derecho pretendido derivado de la ineficacia del acuerdo transaccional y conciliatorio suscrito entre el demandante y la Compañía Andina de Alimentos, Vinos y Espiritosos - Caves S.A. Ema Sucursal Colombia.

En ese sentido, y comoquiera que primero debe definirse la existencia del derecho en cabeza de quien lo reclama, para analizar la prescripción de la obligación, a efectos de cumplir con el objeto central de la controversia en esta litis, se abordará el estudio pertinente bajo el siguiente orden metodológico:

#### **4.1. Eficacia de los acuerdos de conciliación y transacción de fecha 23 de enero de 2015.**

Alegó el extremo apelante, que debió declararse nulo el acuerdo de transacción y de conciliación celebrado entre las partes por haber existido vicio en el consentimiento, debido a que el actor fue objeto de presión por parte de la empresa demandada, además que, recayeron sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Es oportuno recordar que, para determinar la invalidez del contrato por vicio en el consentimiento, es necesario que se acredite la existencia de alguno de los vicios previstos en el artículo 1508 del Código Civil, a saber: error, fuerza o dolo.

Respecto de los vicios del consentimiento que pueden afectar los actos jurídicos que tienen origen en las relaciones del trabajo, la H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene decantado que éstos deben ser contundentes, no estar sujetos a inferencias o presunciones, y que la carga de la prueba está a cargo de quien lo alega o del interesado en su consecuencia<sup>1</sup>; cuyo efecto es, no una *ilegalidad* del acto sino su *ineficacia*<sup>2</sup>.

Así lo dejó sentado el alto tribunal, en sentencia CSJ SL787-2021, cuando expuso:

*“Sin perder de vista la naturaleza fáctica de la acusación, cabe recordar que el artículo 1502 del Código Civil preceptúa que para que una persona se obligue, es necesario que concurren, entre otros elementos, el consentimiento libre de vicios, es decir, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 ibídem). Este postulado, adquiere especial relevancia cuando de una relación subordinada de trabajo se trata, toda vez que el trabajador es la parte débil de la ecuación contractual, de suerte que requiere una especie de acción afirmativa que procure aminorar la diferencia sustancial que caracteriza el vínculo. Por tal razón, en los casos en que se debaten cuestiones como la que ocupa la atención de la Sala, el juzgador debe prestar especial atención a la existencia de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, o violencia, que alteren la expresión libre de su voluntad.*

*Esta Corporación ha adoctrinado que **los vicios del consentimiento no se pueden presumir por el juez laboral, sino que 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*

---

<sup>1</sup> CSJ SL787-2021

<sup>2</sup> CSJ SL3827-2020

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

*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).»*

En esa línea de pensamiento, resulta imperioso tener en cuenta lo establecido en el artículo 167 Código General del Proceso, el cual establece que corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, de tal forma que al ser una pretensión del actor que se declare la ineficacia de los acuerdos de transacción y de conciliación, está en su cabeza la carga de probar que existen los fundamentos facticos de los que deriva dicha nulidad.

De las acusaciones realizadas por la activa, se desprende que el vicio del consentimiento alegado devino de una fuerza o presión ejercida por la empresa demandada, quien le manifestó al actor que de no firmar los acuerdos de manera voluntaria a fin de finalizar la relación laboral por mutuo acuerdo, de todos modos, lo haría de manera unilateral por el cumplimiento de la obra o labor para la cual había sido contratado. Bajo este panorama, corresponde a la Sala evaluar si se acreditó o no tal irregularidad dentro del presente asunto.

A folio 90 a 97 “Proceso 2018-00008.pdf”, milita acuerdo transaccional y, acta de conciliación n°. 298 celebrada ante la Inspección de Trabajo del municipio de Chiriguaná – Cesar, de fechas 23 de enero de 2015, mediante las cuales, las partes convinieron “libre de cualquier apremio” terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo a partir del día 31 de enero de 2015, en tanto a partir de esa fecha la compañía no contaría con ningún contrato comercial en la zona de influencia a fin de proporcionar los servicios que contempla su objeto social.

También se manifestó que, se suscitó una discusión respecto de la posible estabilidad laboral reforzada que pueda amparar al trabajador por su estado de salud, por lo que se aclaró que “*la terminación por mutuo acuerdo no se debe en razón a la condición de salud que aqueja a la trabajadora, sino por el contrario está justificado en normas que gobiernan las relaciones laborales y como quiera que la misma se hace de manera voluntaria por las partes, sin que medie ningún tipo de presión que vicie el*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

*consentimiento del trabajador puesto que este último se le indicó la especial protección de la que goza”.*

Seguidamente, con base en el principio de solidaridad y con el objeto de zanjar cualquier controversia jurídica, particularmente la derivada de la eventual estabilidad laboral reforzada, al actor se le reconoció una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que con la misma “se declare que la terminación se debe en razón a su estado de salud”; además del *pago de salarios, beneficios convencionales, prestaciones sociales, incapacidades, dominicales y festivos, descansos compensatorios, remuneración por trabajo suplementario, y en general cualquier derecho que pudiere desprenderse de la relación laboral*; declarándose a la empleadora a paz y salvo por todo concepto.

De los referidos documentos, no se extrae que hubiera coacción alguna de la empresa hacia al accionante con el fin de que firmara los acuerdos de transacción y de conciliación que dieron por finalizado el vínculo laboral por mutuo acuerdo, por el contrario, de su lectura se evidencia la aceptación de la voluntad inicial del demandante y una intención inequívoca de finiquitar de mutuo acuerdo el contrato de trabajo que los unía, a partir del 31 de enero de 2015.

Las demás pruebas documentales adosadas al proceso tampoco acreditan el supuesto contrario, pues se trata de certificaciones laborales, liquidación del contrato de trabajo, historias clínicas, evoluciones, consultas externas, exámenes, órdenes médicas, tratamiento médico, dictamen de pérdida de capacidad laboral, recalificación de secuelas y comunicación de reintegro laboral donde se emiten unas recomendaciones permanentes; las cuales no evidencian ni ofrecen alguna certeza sobre las circunstancias fácticas invocadas por el togado disiente, esto es, que la empresa haya ejercido presión o coacción sobre el actor para que suscribiera los acuerdos.

Situación anterior que tampoco fue confesada por **Cesar Augusto Henao**, representante legal de la empresa demandada, el cual, al absolver interrogatorio de parte admitió que tuvo una reunión en el Hotel Sicarare con el personal que hacía parte de la terminación de la oferta mercantil con

Drummond. Que, en ese sitio podían llevar a una persona de confianza; que en la mayoría de los casos esas actuaciones se demoraban hasta que los trabajadores pudieran llevar a su abogado, como ellos mismos lo expresaban; que allí se definió todo lo que se iba a realizar en el Ministerio de Trabajo de Chiriguana, y se acordaban los términos ante las peticiones del empleado.

Ahora, las testimoniales rendidas a los señores Jhon Jairo de la Hoz Carrillo y Hernán Sarmiento Arzuaga, compañeros de trabajo del demandante, dieron cuenta que también fueron objeto de la misma situación del actor; citados tanto ellos como José Rafael López al Hotel Sicarare de Valledupar, y otros compañeros con patologías para la suscripción del acta de transacción, lugar donde se encontraba el representante legal de la compañía y el Inspector de Trabajo que supervisaba la situación; afirmaron que no estaban presentes como tal al momento de la firma del documento, porque eran llamados de manera individual.

Que en la reunión les manifestaron que a la empresa ya se le había acabado el contrato, con ciertas coacciones y presiones que venían de tiempo atrás por parte del área de recursos humanos; que no sabían dónde reubicarlos, que “era eso o era nada”, “íbamos a quedar sin el pan y sin el queso” aludió **Jhon Jairo de la Hoz Carrillo**, quien insistió que la presión y coacción no se dio tanto en el momento de la suscripción de los documentos, sino realmente por todo lo que se fue “*presentando meses atrás, de las presiones, de las llamadas, de las idas a recursos humanos, de mandar un supervisor, de poner propuestas irrisorias, de ponerlo a uno prácticamente en un abismo, desesperado porque no le daban a uno otra opción...*”.

Que la reunión fue inclusive por fuera de las instalaciones de la empresa, y el actor en ese momento le manifestó: “*aquí no hay más nada que hacer me dijo mi compadre, o firmamos manito o quedamos sin nada*”.

**Hernán Sarmiento Arzuaga** señaló que les hicieron firmar una transacción porque ya la empresa Drummond había terminado el contrato con la demandada, que, la coacción era de recursos humanos “*donde nos*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

*llamaban todos los días prácticamente a preguntarnos, que, el contrato se nos había acabado, que a nosotros no tenían donde reubicarnos”; que, entre los compañeros se comentaban la situación. Agregó, que en la reunión les hicieron la propuesta y se les manifestó “hay esto, lo toman o lo dejan porque la empresa ya no va más”. Aseveró, que él (testigo) personalmente lo tomó por la “necesidad” porque “realmente irse uno para la casa, con las manos vacías, enfermo, sin plata”.*

Por su parte, el señor **José Rafael López López** al absolver el interrogatorio de parte, aceptó que firmó los documentos en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

Valorado ese acervo probatorio en su conjunto, no se demuestra que el demandante haya sido coaccionado o presionado de manera ilegal para suscribir los respectivos documentos, siendo claro para la Sala que, si bien el trabajador no tenía la voluntad de terminar el contrato de trabajo ante la posibilidad de que la empresa lo hiciera por el cumplimiento de la obra o labor para la cual fue contratado, optó por aceptar la finalización por mutuo acuerdo al ser la opción que encontró más viable en ese momento, máxime que desde meses atrás a la suscripción de los documentos tuvo conocimiento de la situación, tal como lo aseveraron los testigos; y, bien pudo consultar su condición particular con un profesional del derecho.

Véase que, si bien los testigos coinciden en indicar que fueron objeto de coacción y presión por parte de la empresa, no acreditan que el trabajador fue sometido a una violencia, amenaza, coacción o presión que fuere contraria a derecho, advirtiéndose que sus dichos son más que todo apreciaciones subjetivas frente a la situación, inclusive, no estuvieron presentes en el preciso momento de la suscripción de las actas de transacción y de conciliación.

Al respecto, es preciso señalar que en voces del órgano jurisdiccional de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, de antaño, ha señalado “... para que la violencia, entendida como la presión del empleador, llegue a viciar el consentimiento, **«debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio**

*jurídico de que se trate, y el sojuzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina» (CSJSL, 23 abr. 1986, rad. 44, GJ CLXXXVI, n.º 2425, pág. 219-238.) (sentencia SL1310 de 2023).*

Por otro lado, aun cuando no se adujo que el accionante fue inducido en error, tampoco se advierte un engaño por parte de la empresa, en sentido de manifestar que ya había finalizado la oferta mercantil con Drummond Ltd. A folio 145 “*Proceso 2018-00008.pdf*”, se advierte Otrosí al contrato de trabajo suscrito entre las partes, donde se establece que ya no será a término fijo como inicialmente se pactó, sino que tendrá la vigencia de duración de la oferta mercantil celebrada entre Caves S.A Ema Sucursal Colombia y Drummond Ltd. Asimismo, a folio 147 *ib.* se observa comunicación emitida por esta última empresa dirigida al Gerente General de la demandada, mediante la cual, notifica formalmente que el contrato DCI 1507 tiene como fecha de terminación el día 31 de enero de 2015, y que no sería prorrogado.

El planteamiento por parte del empleador de una consecuencia jurídica que consagra la Ley, no puede ser entendida por sí sola, como presión o coacción, pues no se trata de un acto violento o ilícito, ni de una amenaza de ser sometido a un mal irreparable y grave.

En ese contexto, el material probatorio allegado al plenario no logra acreditar que al momento de la firma del contrato de transacción y el acuerdo de conciliación, el consentimiento del demandante adoleciera de vicio alguno, cuya presencia hubiera tenido la vocación suficiente para destruir su libertad y consciencia, y que necesariamente conlleve a declarar la nulidad o ineficacia de esos actos. Caso contrario, fluye el consentimiento voluntario, espontáneo y ajeno a la coacción física o moral por él denunciada, máxime que la conciliación fue celebrada ante una autoridad competente donde el actor bien pudo poner de presente cualquier irregularidad en los acuerdos, y no lo hizo.

Ahora bien, frente a la tesis de que la transacción y conciliación trasgredió derechos ciertos e indiscutibles, debe advertirse, en primera medida, que en el escrito de demanda no se reclamaron salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social integral o algún otro

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

derecho emanado de la relación de trabajo que ató a las partes, de los que podría predicarse tal naturaleza, pues los conceptos pretendidos son aquellos que derivan de la declaratoria de ineficacia de la terminación del vínculo laboral; derechos eventuales respecto de los cuales no se puede predicar tal certeza.

Con todo, no se puede obviar que junto a los acuerdos se adjuntó copia de la liquidación final por los emolumentos adeudados al trabajador y que fueron debidamente cancelados<sup>3</sup>, y en él se liquidaron las prestaciones sociales conforme al salario mensual devengado por el accionante. De igual forma, se insiste, el actor no alegó en la demanda o durante el trámite, que se les adeudaran valores correspondientes a los conceptos mencionados en el acuerdo de transacción y de conciliación, lo que significa que no renunció a ningún derecho cierto e indiscutible.

En lo que respecta a la situación de salud del demandante al momento de finiquitar el vínculo laboral, es necesario prever que, según el actual criterio de la Corte Suprema de Justicia, la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que se encuentren en una situación de discapacidad y para lo cual se deben cumplir unos presupuestos fijados por la Ley y la jurisprudencia, en armonía con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Lo que se busca sancionar con esta figura es el despido fundado en criterios discriminatorios, es decir, debe tratarse de una desvinculación imputable al empleador, pues el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra la protección del trabajador que se halle en una situación de discapacidad, para que no sea despedido, o para que su contrato de trabajo no termine «[...] por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo». Igualmente prevé, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito relacionado en forma precedente, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen,

---

<sup>3</sup> Folios 168 y 201 "Proceso 2018-00008.pdf".

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

adicionen, complementen o aclaren.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL410-2020, expresó:

*«[...] Aunado se tiene que **esa prerrogativa se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación**, situación fáctica que no se configuró en el sub judice en tanto el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, conforme se plasmó en el acta de conciliación, de modo que quien dejó sin valor y efecto la carta de renuncia motivada, fue el mismo demandante al suscribir que el vínculo laboral feneció por razón diferente al despido indirecto. Negrilla de la Sala.*

En el caso bajo análisis, quedó claramente demostrado que la circunstancia que dio lugar a la finalización del contrato de trabajo, no obedeció precisamente a un despido, sino que se trató de un mutuo acuerdo celebrado entre las partes; acto que no vulneró las garantías invocadas por el actor, así llegare eventualmente a estar amparado por la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Sobre esta circunstancia específica, en un caso de contornos similares al que se estudia, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL3144-2021, dilucidó:

*“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 (...)*

Así las cosas, la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada no constituye un obstáculo para que el actor decida dar por terminado de mutuo acuerdo la relación laboral, tal como sucedió en el presente asunto, es por ello que las actas de transacción y de conciliación celebrada entre las partes son válidas y, en esa medida, las consecuencias derivadas de la misma no se pueden desconocer. Conforme tales previsiones, se impone declarar la validez y eficacia de la transacción y la conciliación suscrita por

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

las partes el 23 de enero de 2015, lo que conlleva a negar todas las pretensiones de la demanda.

Luego, como no se encuentra en cabeza de la parte demandante el derecho pretendido, se hace innecesario estudiar la excepción de prescripción planteada por la pasiva, pues para declararla previamente se debe definir o establecer la existencia de la obligación.

En consecuencia, se revocará en su integridad la sentencia de primera instancia, mediante la cual, se dio por terminado el presente proceso por prescripción de la acción laboral, para en su lugar, absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda invocadas en su contra, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Se impondrá condena en costas por ambas instancias a la parte vencida en juicio, de acuerdo con el artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: Revocar** la sentencia proferida el 15 de julio de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, conforme a las consideraciones aquí expuestas. En consecuencia:

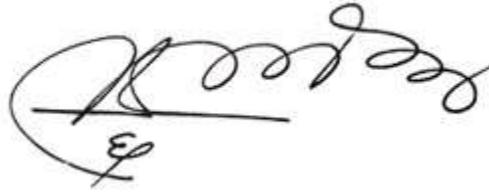
**SEGUNDO: Absolver** a la demandada Compañía Andina de Alimentos, Vinos y Espiritosos - Caves S.A. Ema Sucursal Colombia, de todas las pretensiones de la demanda invocadas en su contra.

**TERCERO:** Costas de ambas instancias a cargo de la parte demandante, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de un (1) smmlv. Líquidese concentradamente en el juzgado de origen.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2018-00018-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ  
**DEMANDADO:** CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

**CUARTO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

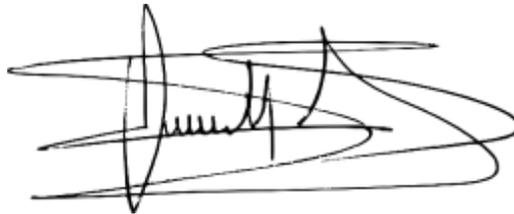
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado