



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTES	Carlos Alberto Castaño Cardeño Jesús Alirio Gómez Cataño Hugo de Jesús Chaverra Velilla
DEMANDADO	K-C Antioquia Global Ltda.
RADICADO	05-308-31-03-001-2020-00124-01
TEMA	Acuerdo transaccional, vicios del consentimiento
DECISIÓN	Confirma sentencia

El veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **338** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS ALBERTO CASTAÑO CARDEÑO, JESÚS ALIRIO GÓMEZ CATAÑO** y **HUGO DE JESÚS CHAVERRA VELILLA** contra **K-C ANTIOQUIA GLOBAL LTDA.**, con radicado **05-308-31-03-001-2020-00124-01**.

• **PRETENSIONES:**

Aspiran los demandantes se declare la ineficacia y/o nulidad del acuerdo de terminación del contrato de trabajo, del acta de terminación y del escrito de transacción del 9 de mayo de 2019 suscritos con K-C Antioquia global Ltda por vicios en el consentimiento, capacidad, vulneración de estabilidad laboral por estado de enfermedad, objeto ilícito y demás irregularidades que se acrediten procesalmente. Como consecuencia, se disponga el restablecimiento de los contratos de trabajo existente entre las partes, sin solución de continuidad, reintegrándolos a los puestos de trabajo que desempeñaban u otros de igual

o de mejor categoría; además del pago de los salarios con sus respectivos incrementos, prestaciones legales y extralegales y aportes pensionales, causados desde mayo 10 de 2019, y hasta cuando se haga efectivo su reintegro. Asimismo, se condene al pago de intereses o indexación sobre los salarios y prestaciones sociales y a la indemnización por despido en estado de enfermedad, indexada. De manera subsidiaria, solicita el pago de la suma transaccional acordada con sus intereses o indexación.

- **HECHOS:**

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

**“PRIMERO.** *Mediante la suscripción de contrato de trabajo a término indefinido, con CARLOS ALBERTO CASTAÑO CARDEÑO y HUGO DE JESUS CHAVERRA VELILLA en julio 1° de 2008, y JESUS ALIRIO GOMEZ CATAÑO, en julio 11 de 2008; la empresa KIMBERLY- CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., se constituyó en patrono sustituto de éstos trabajadores en relación a la empresa Colombiana Kimberly Colpapel S.A.: en la cual habían prestado servicios continuados desde junio 30 de 1987 el primero de ellos; el segundo desde diciembre 07 de 1991; y el último, desde julio 29 de 1991.*

**SEGUNDO.** *Carlos Alberto Castaño Cardeño, Hugo de Jesús Chaverra Velilla y Jesús Alirio Gómez Cataño; para mayo 09 de 2019, se encontraban afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA., sigla SINTRAKCAG”; el cual había firmado con la empresa “Convención Colectiva 2018 - 2020”.*

**TERCERO.** *El 09 de mayo de 2019, al iniciar turno de labores (6 a.m.- 2 a.m.), a los accionantes y otros compañeros de trabajo, se les ordenó presentarse en la Oficina de Gerencia de la empresa, y una vez allí, les informaron la terminación de sus contratos de trabajo, y les presentaron documentos pre-elaborados, exigiéndoles firmarlos; particularmente el denominado “acuerdo de terminación de contrato de trabajo” que establecía pago de “bonificación por retiro”.*

**CUARTO.** *La suscripción de documentación por parte de los trabajadores en mayo 09 de 2019, se realizó bajo antecedentes y circunstancias, tales como:*

- A. Previamente, no hubo solicitud de los trabajadores, ni convocatorias u ofrecimientos por parte del empleador, para negociar terminación de contratos de trabajo, o bien acogerse a “plan de retiro voluntario con bonificación” o similares.***
- B. Los Trabajadores no comparecieron ni permanecieron voluntariamente en tal reunión; lo hicieron en estricto acato de órdenes patronales.***
- C. La reunión se realizó sin garantías de igualdad y libertad contractual; fue un escenario planificado para sorprender y asaltar la buena fé de los trabajadores, al exigirles permanecer confinados en las dependencias de Gerencia y firmar documentos; sin permitirseles salir o recibir asesoramiento o representación bien del sindicato, abogados, etc.***
- D. Los trabajadores no tuvieron oportunidad real de comprender el alcance del extenso, complejo y técnico articulado; de tales documentos.***
- E. Los accionantes no contaron con soportes de nómina ni convenciones, para cálculos y cuantificación de prestaciones e indemnizaciones, etc.***

**QUINTO.** Los trabajadores bajo condiciones de sorpresa, confusión y limitaciones antes referidas; firmaron “Acuerdo de terminación de contrato de trabajo”, **exclusivamente en razón de la cláusula tercera del documento**, disponer “que el pago de bonificaciones está sujeto a la celebración de diligencia de conciliación”, y bajo el entendimiento indubitable, que tal disposición **les garantizaba concurrir ante el juez laboral**, y ejercer la alternativa de rechazar, o por el contrario de aceptar, el ofrecimiento de bonificación.

**SEXTO.** El 9 de mayo de 2019; Kimberly-Clark Antioquia Global Ltda., **obró con engaños e indujo en error** a los accionantes, toda vez:

**A.** Determinarlos a firmar “acuerdo de terminación del contrato” **inculcándoles la creencia y compromitiéndose contractualmente** con ellos, en el sentido de **solicitar y concurrir a conciliación judicial**; y no obstante, incumplir tal acuerdo y terminarles sus contratos de trabajo.

**B.** Porque una vez firmado el “acuerdo de terminación del contrato”, acto seguido, les exigieron firmar “acta terminación de contrato” y “acuerdo de transacción”; documento éste último que **enuncia como hecho cumplido, la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, no obstante estar pendiente la celebración de conciliación judicial**; conducta ésta que contraviene la buena fe y lealtad patronal.

**SEPTIMO.** Las partes **firmaron bajo convicciones y/o finalidades diferentes**, no hubo unidad de designio en el “acuerdo de terminación del contrato” y demás documentos el día 9 de mayo de 2019; por lo siguiente:

**El empleador:** con la intención subrepticia de **terminar definitivamente los vínculos laborales**, para lo cual impuso a los trabajadores firmar sin debida ilustración múltiples documentos; ánimo que se corrobora en citación intempestiva y neutralización de asesoría durante la reunión, etc.

**El trabajador:** Bajo el entendimiento y **finalidad exclusiva de concurrir a audiencia de conciliación judicial**, para en ella aceptar o bien rechazar, el ofrecimiento de pago de bonificación por terminar su contrato de trabajo; ello es, bajo la convicción de que tal acuerdo sólo tendría validez, si era aceptado por ellos y aprobado por el juez laboral.

**OCTAVO.** Fue el **empleador quien redactó y exigió firmar la documentación** mencionada, en los términos y bajo circunstancias reseñadas, y por ello, las eventuales omisiones, incongruencias y falta de claridades en objeto y finalidades; es de su exclusiva responsabilidad. Máxime, cuando **no brindó ni permitió obtener la debida ilustración al trabajador**.

**NOVENO.** El empleador desde **mayo 10 de 2019, cesó el cumplimiento de obligaciones que le imponen los contratos de trabajo** de los accionantes, tales como pago salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social; y por demás, omite solicitar y concurrir a conciliación judicial convenida expresamente por las partes.

**DECIMO.** Los accionantes en **agosto 21 de 2019**; mediante **derecho de petición**, requirieron al gerente Juan Felipe Isaza García, de las empresa Kimberly-Clark Antioquia Global Ltda y Colombiana Kimberly Colpapel S.A; para que procediera a celebrar audiencia de conciliación y reintegrarles a sus puestos de trabajo; solicitud que fue resuelta negativamente mediante escrito de septiembre 3 de 2019.

**DECIMO-PRIMERO.** La empresa Kimberly-Clark Antioquia Global Ltda, transgredió garantías sindicales de los accionantes, al **privarlos de asesoría, representación y defensa que les asistía en su condición de beneficiarios** de acuerdos celebrados con el Sindicato de Trabajadores De Kimberly Clark Antioquia Global Ltda.- Sintrakcag. El Empleador **no informó a directivas sindicales sobre celebración y objetivo de reunión de mayo 9 de 2019, ni posibilitó su comparecencia**; no obstante su obligación de someter a conversación “asuntos de orden social pertinente a las relaciones laborales” (artículos 1°, 3° y 5° Convención Colectiva 2018-2020)

**DECIMO-SEGUNDO.** Así mismo el empleador, el día 9 de mayo de 2019, faltó sus deberes patronales al **restringir a los trabajadores el libre ejercicio de prerrogativas**

**sindicales de defensa y representación, etc;** no obstante estarle prohibido: “limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación”, (Reglamento Interno de Trabajo, artículo 44 numerales 4° y 11°).

**DECIMO- TERCERO.** El documento “Acuerdo de Transacción” de índole laboral, presenta irregularidades contractuales, tales como:

- A.** En supuestos de hecho de la transacción, el **empleador aceptó ser consciente de la condición de salud del trabajador** Carlos Alberto castaño Cardeño, e indicó que “deviene en una protección de orden constitucional”, que les otorga “garantías especiales de que debe gozar en su situación”. Luego la **negociación implicó derechos ciertos e indiscutibles de Seguridad Social-Salud.**
- B.** Comprendió sus motivaciones y objeto, **transigir sobre acciones, derechos y perjuicios generados al trabajador por la finalización del contrato; hecho éste inexistente.** El vínculo laboral está vigente, toda vez su finalización está supeditado al cumplimiento de obligación condicional-impuesta en cláusula tercera del documento “acuerdo de terminación”.
- C.** Es temática de su literalidad, que **las partes se encontraban a paz y salvo** por salarios prestaciones, indemnizaciones, etc. hecho contrario a la realidad, puesto que **la empresa no había realizado ningún pago al trabajador** por tales conceptos. Particularmente **no se había cancelado “bonificación por retiro”** (su pago dependía de celebración de audiencia de conciliación), situación ésta última, que explica la razón por la cual en el documento de “transacción”, **no se hizo mención, ni se fijó plazo para cumplir dicha obligación.**

**DECIMO-CUARTO.** Omisiones que respaldan la presente acción de nulidad e reestablecimiento del contrato de trabajo de los accionantes, lo es que el documento “Acuerdo de Transacción” firmado el 9 de mayo de 2019, **no incluyó en sus supuestos de hechos ni en la negociación de derechos;** los que a continuación precisamos:

- A.** No constituyó su objeto, **renuncia o negociación de prerrogativas y garantías inherentes al derecho de asociación,** tales como asesoría, acompañamiento, representación y defensa sindical; en el trascendente asunto de estabilidad laboral, etc. Protección sindical de orden constitucional, legal y convencional. (concordante con hecho 11° y 12°)
- B.** No comprende sus asuntos, **negociación o renuncia concreta de acciones y garantías** que emanan del **debido proceso y defensa;** particularmente, el trabajador **nunca renunció, desistió o dejó sin efectos la garantía de comparecer ante el juez;** la oportunidad de reestablecer el equilibrio contractual, expresar con libertad su consentimiento (concordante hechos 5° al 7°).
- C.** La **bonificación por retiro, no fue incluida en supuestos de hecho, ni en el objeto de transacción;** por lo tanto, lo referente a su causación, validez, monto, imputaciones y pago, etc.: se regulaba exclusivamente por disposiciones de “acuerdo de terminación de contrato de trabajo”. Siendo del caso resaltar, que tal prestación laboral, constituía un derecho preexistente de naturaleza cierta e indiscutible.

**DECIMO-QUINTO.** En “acuerdo de terminación del contrato”, se estipuló **“bonificación por retiro”,** por el **simple y exclusivo hecho,** del trabajador **consentir la finalización del vínculo laboral;** ello es, sin adquirir ningún compromiso concomitante o futuro, diferente al de someter el pago de tal bonificación a instancia de conciliación judicial. No obstante lo anterior, **la empresa procedió unilateralmente a consignar el valor de liquidación y la bonificación** en cuenta de nómina de los trabajadores, sin rituarse la conciliación convenida.

**DECIMO-SEXTO.** En el evento de ser válidas y exigibles las obligaciones estipuladas en “acuerdo de transacción”, se colige que Kimberly Clark Global Antioquia Ltda., a la **fecha adeudaría “suma transaccional”** convenida para Carlos Alberto Castaño Cardeño, en 88.696,025 pesos, y a Hugo de Jesús Chaverra Velilla y Jesús Alirio Gómez Cataño, en valor de \$ 43.364.925, para cada uno de ellos. Así mismo, **adeuda por concepto de contribución de aportes de seguridad social en salud y pensiones,** la suma de \$4.745.250.00, a Carlos Alberto Castaño Cardeño.

Reiteramos, anteriores valores no han sido pagados, y no pueden imputarse o incluirse en monto de “bonificación por retiro”, que constituía una contraprestación autónoma, preexistente y de naturaleza cualitativamente diferenciada.

**DECIMO-SEPTIMO.** Atendiendo lo expresado en hecho anterior, los “**acuerdos de transacción, resultan ineficaces, en la medida que su efectividad se condicionó al pago de la suma transaccional.** Reiteramos, la empresa no ha cancelado tal concepto, y como bien puede verificarse en el texto del documento, tenía como finalidad “**transar y/o compensar cualquier controversia” discusión o litigio,.....relacionada con los supuestos de hecho del presente acuerdo**”. La “bonificación por retiro” no se incluyó en fundamentación fáctica del acuerdo transacción, por lo tanto no puede imputarse o compensarse a su valor, lo fijado por “suma transaccional”.

**DECIMO-OCTAVO.** Para el 9 de mayo de 2019, estaban bajo tratamiento médico por enfermedades que disminuían capacidad física y/o limitaban desempeño laboral, como se constata en historia clínicas y examen de egreso de los trabajadores:

**A. Carlos Alberto Castaño Cardeño** sufría de:

1. “Osteoartrosis de predominio patelofemoral bilateral y en menor grado femorotibial media”; tratada desde el año 2013; confirmada e radiografía de julio 30 de 2018; y “gonartrosis”. En examen de egreso de Previlabor de mayo 15 de 2019, se constató restricciones desde hace siete años por artrosis de rodilla, y se indicó como tratamiento pendiente, tac- rodillas (dolor movimiento flexo-extensión).
2. “Condromalacia profunda en el surco intercondilar femoral” - “Entesopatía de la inserción del tendón cuádriceps” diagnosticadas mediante tomografía computada de mayo 17 de 2019; se le ordenó terapia física (10) secciones en junio 14 de 2019.
3. “Caída leve en frecuencia de 4000 hertz, oído izquierdo”; confirmada en audiometría de “Colmédicos” en agosto 27 de 2018.

**B. Jesús Alirio Gómez Cataño,** padecía:

1. “Trastorno interno rodilla derecha”; - dolor movimiento flexo-extensión.
2. “Hipoacusia neurosensorial bilateral”.

**DECIMO-NOVENO.** La empresa Kimberly Clark Global Antioquia Ltda., **no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo**, para desvincular a sus trabajadores en estado de enfermedad; no obstante asistirles derecho al trabajo, estabilidad laboral y protección por enfermedad; recibir tratamiento rehabilitatorio, ser reubicados atendiendo recomendaciones y restricciones médicas; etc.. En acato a lo dispuesto por Corte Constitucional en fallo de exequibilidad C-031 de 2000 del artículo 26 de la Ley 631 de 1997 y decisiones jurisprudenciales posteriores.

**VIGESIMO.** Kimberly Clark Global Antioquia Ltda, desconoció garantías del debido proceso suscritas con los accionantes y Sintrakag, **al finalizar contratos de trabajo el 9 de mayo de 2019; sin que los cargos y/o conjunto de funciones que ellos realizaban en “Sección de Aguas”, hubieran desaparecido o sufrido disminución por automatización o tecnificación de procesos, etc.,.** Fue estrategia empresarial para prescindir de trabajadores antiguos y enfermos, e incrementar sus beneficios y/o de terceros contratantes, a las que entregaron instalaciones para que realizaran las mismas labores que en su momento ejecutaron los accionantes.

**VIGESIMO-PRIMERO.** En la reunión de mayo 9 de 2019, el gerente de la empresa Kimberly Clark Global Antioquia Ltda., no estuvo presente, ni sostuvo conversaciones o celebró acuerdos en relación a terminación de contratos de trabajo de los accionantes.

**VIGESIMO-SEGUNDO.** En el último año de labores, Carlos Alberto Castaño Cardeño, Hugo de Jesús Chaverra Velilla y Jesús Alirio Gómez Cataño; percibieron una **asignación básica como operarios de 2.775.000 pesos;** y sus salarios promedio ascendieron a \$3.685.210 para el primero de ellos, de \$ 3.721.874, para el segundo, y de\$ 3.998.776 para el tercero.

**VIGESIMO -TERCERO.** Sin autorización o fundamentación legal, la empresa en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, hizo **deducciones a los accionantes por valor de \$828.200 por concepto de aportes pensionales y de otros \$ 828.200 por aportes en salud;** cuando el pago máximo del aportes mensuales a su cargo sería de \$222.000 (8% del salario de \$2.775.000)."

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

**K-C Antioquia Global Ltda.:** se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones al señalar que la finalización de los contratos de trabajo de los demandantes obedeció a mutuo acuerdo de las partes, debido a que el acuerdo transaccional fue suscrito de manera libre y voluntaria. Como excepciones de fondo propuso las que denominó: cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, compensación, enriquecimiento sin causa y cosa juzgada.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 21 de octubre de 2021, el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota absolvió a la demandada de la totalidad de las pretensiones, al considerar que los acuerdos transaccionales suscritos por los demandantes se encuentran libres de vicios en el consentimiento. Las costas procesales se impusieron a cargo de los demandantes.

- **CONSULTA:**

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

- **ALEGATOS:**

**Demandada:** Advirtió que los acuerdos transaccionales fueron suscritos por los demandantes de manera libre y voluntaria, sin que se evidencia vicio en el consentimiento alguno. Asimismo, no se demostró que los actores presentaran para el momento de suscripción de los acuerdos de transacción una condición de salud que les impidiera comprender la totalidad de la información consignada en los documentos. Que la suscripción de los acuerdos no se dio de forma inmediata, toda vez que se permitió su socialización por un par de

horas. Añadió que “la compañía dispuso que esta decisión de terminación de mutuo acuerdo de los contratos de trabajo fuera validada por un tercero ajeno e imparcial que pudiera identificar cualquier irregularidad, en el evento en que existiera, o advertir alguna circunstancia que le restara validez a la decisión que estaban adoptando las partes, para ello, solicitó la presencia de la notaria de Girardota como veedora de las terminaciones y las situaciones que las rodearon. De hecho Honorables Magistrados, la señora notaria rindió declaración dentro del presente proceso similar de pero de otros demandantes proceso con radicación 05308310300120200012200 el cual fue también de conocimiento de este Tribunal, indicando entre otros aspectos que, en la fecha en que los demandantes y la compañía suscribieron los acuerdos de transacción, no evidenció situación alguna que le advirtiera de alguna irregularidad o vulneración de los derechos de los trabajadores, o por ejemplo, que para la celebración de dichos acuerdos la compañía hubiese empleado la fuerza o que hubiese inducido a los trabajadores en algún error, por el contrario, señaló que ella procedió a autenticar dichos documentos por que observó que la decisión fue de mutuo acuerdo y que dentro del clausulado de los acuerdos no se estableció prescripción alguna que vulnerara los derechos de los trabajadores, además de indicar que si hubiese observado alguna irregularidad, no hubiese procedido con la autenticación de los mismos”

### **CONSIDERACIONES:**

Alegan los demandantes que el acuerdo que suscribieron con la demandada, por el cual se dio por terminado el contrato de trabajo, fue viciado en su consentimiento, con ocasión de la presión y el error en el que los indujo la demandada; por su parte la empresa señala que el acuerdo fue suscrito de manera libre y voluntaria por las partes, advirtiendo además que no se demostró por los demandantes los vicios alegados; finalmente, el juzgado del conocimiento absolvió a la demandada de la totalidad de las súplicas incoadas en su contra por los 3 trabajadores, manifestando que estos últimos no demostraron los supuestos vicios en que incurrió la pasiva.

Atendiendo a lo anterior, el problema jurídico que abordará esta Sala del Tribunal se circunscribe a los siguientes temas: i) vicios en el consentimiento en el acuerdo transaccional de terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 9 de mayo de 2019; ii) 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; iii) estabilidad laboral reforzada por fuero de salud de los señores

Carlos Alberto Castaño Cardeño y Jesús Alirio Gómez Cataño; iv) pago de las sumas acordadas en el contrato de transacción.

No es objeto de discusión por las partes que entre los demandantes y la demandada medió un contrato de trabajo, iniciando para el señor Carlos Alberto Castaño Cardeño el 30 de junio de 1987, para Jesús Alirio Gómez Cataño el 29 de julio de 1991 y para Hugo de Jesús Chaverra Velilla el 7 de diciembre de 1992; asimismo, que todos estos contratos finalizaron el 9 de mayo de 2019 con ocasión del acuerdo transaccional suscrito entre las partes.

Cada uno de los demandantes suscribió con la demandada 3 documentos. En el primero, denominado acuerdo de transacción, se lee en su cláusula primera que las partes determinan por mutuo acuerdo que el contrato de trabajo finaliza el 9 de mayo de 2019; en la cláusula tercera se señaló que el pago de la bonificación está sujeta a la celebración de una diligencia de conciliación ante el juez laboral; finalmente, la cláusula segunda refiere al valor que se le paga a cada trabajador por concepto de bonificación por retiro, siendo para el señor Carlos Alberto Castaño Cardeño \$239.412.457, para Jesús Alirio Gómez Cataño \$173.863.396 y para Hugo de Jesús Chaverra Velilla \$169.778.360; el segundo de los documentos, denominado acta de transacción, contiene los mismos elementos del documento anterior; y, el tercero de los documentos, denominado acuerdo de transacción celebrado entre K-C Antioquia Global Ltda, busca formalizar los términos del acuerdo al que llegaron 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 suscrito de manera libre y voluntaria por las partes; y, vi) existen concesiones recíprocas entre las partes.

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

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

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

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

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

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

Narraron los accionantes una serie de irregularidades que se presentaron para el momento de la suscripción del acuerdo transaccional, entre ellas que por parte del empleador, previo a la suscripción del acuerdo no los convocó o les ofreció acogerse a un plan de retiro voluntario, que no comparecieron a la reunión de manera voluntaria y menos su permanencia allí, que no hubo libertad contractual, pues estuvieron confinados sin que se les hubiere

permitido salir o asesorarse, que no tuvieron oportunidad de comprender el texto acordado, que no contaron con soportes para cálculos o cuantificar las prestaciones e indemnizaciones. Alegan además que se les inculcó la creencia de concurrir a conciliación judicial, así como hacerles firmar otros documentos que dan por terminado el contrato estando pendiente la celebración de la conciliación judicial.

Pues bien, frente a las particularidades que rodearon la reunión del 9 de mayo de 2019, en la que los tres demandantes suscribieron los acuerdos de transacción y de los cuales alegan vicios del consentimiento, esta Sala del Tribunal llega a la misma conclusión que realizó el juzgado de instancia, esto es, que tales vicios no fueron demostrados, conforme pasa a explicarse.

Los tres demandantes en sus interrogatorios de parte no supieron dar razón de cómo la empresa los indujo en error al ofrecerles las sumas de dinero escritas en los acuerdos antes mencionados, esto es, si aquellos valores estaban por debajo de lo que consideraban como justo. Y es que estos afirmaron no haber leído completamente los documentos, que alguien más se los leyó y que no lo comprendieron. Es de resaltar entonces, como lo manifestó la juez, que los actores basan su reclamo en lo estipulado en la cláusula tercera del acuerdo, relacionado con la conciliación judicial; no obstante, pasaron por alto que la cláusula primera advierte claramente la fecha a partir de la cual finaliza el contrato de trabajo, lo que denota en estos un interés de formar la prueba a su beneficio, al desconocer el documento en su totalidad y solo haciendo uso de una cláusula que en ningún momento condiciona la voluntad de dar por terminado el vínculo laboral, nótese que esta solo hace referencia al pago de la bonificación, sin que pueda interpretarse de alguna forma que los efectos del acuerdo, entre estos el de dar por finalizado el contrato, estuviera condicionado.

De otra parte, el hecho que no hayan citado a los trabajadores con anticipación a la reunión del 9 de mayo de 2019, no conlleva a que su consentimiento se encontrare viciado, ya que no se demostró por los interesados que existiera tal obligación a cargo de la empresa.

La firma de los acuerdos de transacción se hizo de manera libre y voluntaria por los trabajadores, pues tal y como fue narrado por los demandantes, el día de la citación fueron convocados un gran número de trabajadores, relacionado a que algunos sí firmaron y otros no lo hicieron, pero que, conforme a lo indicado por el representante legal de la accionada y el testigo Juan Esteban Gutiérrez Muñoz, con aquellos trabajadores que no decidieron firmar, algunos fueron despedidos por la empresa y otros continuaron laborando.

Frente a esto último se precisa que demandada cuenta con la facultad legal de dar por terminados los contratos de trabajo de manera unilateral, eso sí, con el consecuente pago de una indemnización.

Ahora, el hecho de sentirse presionados y que no fueron asesorados, se aprecia, según lo manifestado por los mismos demandantes, que la reunión tuvo una duración aproximada de dos horas y que cada uno de estos fue atendido de manera individual por algún representante de la empresa. No se demostró entonces que estuvieran en el recinto bajo su voluntad y que se vieron obligados a firmar los documentos. Es de advertir que los señores Jesús Alirio y Hugo de Jesús afirmaron que el valor acordado con la empresa por concepto de bonificación en ningún momento fue modificado, pero Carlos Alberto dijo no recordarlo; sin embargo, frente a este último, quien fue el trabajador con mayor antigüedad de los tres y que además contaba con problemas de salud, sí hubo negociación con la empresa por el valor a pagar, siendo atendido por dos personas, una de ellas de nombre Angélica y la segunda Paula Andrea Merino, modificándose en tres ocasiones el valor a pagar.

La anterior situación da cuenta que entre empresa y trabajadores existía la voluntad de negociar lo acordado, al punto de que si la suma económica fuere baja, estos no hubieran firmado. Lo dicho tiene sustento en lo afirmado por el codemandante Hugo de Jesús Chaverra Velilla, quien en su interrogatorio afirmó que, si se le hubiere propuesto un pago entre el 1 y 10 % a lo que realmente se le pagó, no hubiere suscrito el acuerdo.

También se debe destacar que la propuesta realizada por la demandada con algunos de sus trabajadores, entre ellos los demandantes, no fue caprichosa,

toda vez que esta obedeció a una política de reestructuración de la compañía a nivel mundial. De ello dan cuenta el representante de la pasiva, los testigos llamados por esta, señores Paula Andrea Merino y Juan Esteban Gutiérrez Muñoz, así como el testigo llamado por los demandantes, señor Juan Esteban Henao Puerta, este último como presidente del sindicato, quien afirmó que la empresa les había informado que se encontraba en un proceso de reestructuración. También conviene precisar que este último testigo nada aporta con relación a las particularidades que rodearon la reunión del 9 de mayo de 2019, debido a que no asistió a esta.

De acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con base en el cual el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables (Ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021), esta Sala del Tribunal concluye que no se encuentra demostrado que el consentimiento de los demandantes, para suscribir los acuerdos que dieron 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, pues se demostró el ánimo de negociación de las partes en llegar a un arreglo. Asimismo, no se encuentra configurado el error predicado en la lectura del documento de transacción, ya que de este se desprende de manera clara la fecha en que se acordó poner fin al contrato, sin que ello estuviera condicionado a acudir ante un juez.

Ahora, con relación a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud de los señores Carlos Alberto Castaño Cardeño y Jesús Alirio Gómez Cataño, se debe resaltar que tal protección no se configura en el presente caso, debido a que estos, de manera voluntaria decidieron poner fin a su vínculo laboral con la accionada. Esta conducta ha sido avalada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al señalar que tal fuero no implica que la relación no pueda terminar. Así se pronunció en sentencia SL3488-2022:

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

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

*[...]*

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

*No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.”*

Finalmente, respecto a la pretensión subsidiaria, no se puede desconocer que los demandantes aceptaron haber recibido el pago acordado. No se puede pretender entonces, tal y como lo puso en conocimiento la juez, que por parte de los demandantes existe una errónea interpretación de los valores a reconocerse producto del acuerdo, pues los tres documentos firmados por cada uno contemplan una sola obligación, la cual, se repite, ya se pagada.

Corolario de todo lo dicho, la sentencia absolutoria merece ser confirmada.

Con los argumentos anteriores esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas por la demandada.

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

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

**RESUELVE:**

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

Costas procesales como se dejó dicho.

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

Los Magistrados,



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

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

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTES</b>	Carlos Alberto Castaño Cardeño Jesús Alirio Gómez Cataño Hugo de Jesús Chaverra Velilla
<b>DEMANDADO</b>	K-C Antioquia Global Ltda.
<b>RADICADO</b>	05-308-31-03-001-2020-00124-01
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia
<b>MAGISTRADO PONENTE</b>	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> 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 28 de noviembre de 2022 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**  
Se desfija el 28 de noviembre de 2022 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO