

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

APELACIÓN – SENTENCIA	
DEMANDANTE	GERMAN CASTRO RAMIREZ.
DEMANDADO	PRASDECOL S.A.S.
RADICADO	05360-31-05-001-2017-00172-02
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Nulidad de Transacción extrajudicial - Acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo – reintegro laboral.
DECISIÓN	Confirma

*Medellín, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinte (2020)*

Esta Sala asume la competencia en esta instancia, conforme a la regulación establecida por el Gobierno Nacional en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 *“por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*; en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de Junio de 2020 expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

En consecuencia, conforme al trámite establecido en las citadas disposiciones, que habilitan el procedimiento de sentencia escrita, y cumplido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor

**GERMAN CASTRO RAMIREZ** en contra de la sociedad **PLASTICOS DESECHABLES DE COLOMBIA S.A.S. "PLASDECOL S.A.S."**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 030**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Corresponde a la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, el día 1º de octubre de 2018.

**II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis: Mediante contrato escrito de trabajo de plazo indefinido, el señor GERMAN CASTRO RAMIREZ estuvo vinculado al servicio de la empresa "PLASDECOL S.A.S." en el tiempo comprendido entre el 26 de diciembre de 1995 y el 3 de abril de 2017; el actor se desempeñaba como electricista de mantenimiento, con una última remuneración salarial de \$2.054.000 mensuales; laboró al servicio de la demandada, continua e ininterrumpidamente, hasta el día 3 de abril de 2017, fecha en la cual, bajo amenazas, se le obligó a suscribir un mutuo acuerdo para la terminación del contrato de trabajo (Transacción extrajudicial); ese día, cuando se encontraba desempeñando normalmente sus funciones, le citaron a una oficina de la empresa en compañía del señor Juan Carlos Betancur Martínez, y una vez allí le pusieron sobre el escritorio dos cartas; una, contentiva del mutuo acuerdo, donde se le reconocía un porcentaje más de la indemnización a la que tenía derecho; y la otra, de despido sin ese porcentaje. Que ante esa propuesta el actor le manifestó que si era obligación, a lo que le dijeron que era obligación firmar, y que, si no lo hacía, llamaba dos testigos para que firmara y se fuera sin nada; que ante esa posición, y al verse constreñido y amenazado, no le quedó

más que suscribir ese mutuo acuerdo de terminación del contrato (Transacción extrajudicial)

Indica el demandante que, dado que el mutuo acuerdo suscrito entre las partes se hizo bajo presiones y amenazas, el mismo se encuentra viciado de nulidad, por violación del consentimiento, razón por la cual se debe ordenar el restablecimiento de su derecho mediante el reintegro al trabajo y el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales que se causen durante el tiempo que esté desvinculado, a título de indemnización resarcitoria de perjuicios.

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que se hagan las siguientes declaraciones y condenas: Se declare que entre el señor Germán Castro Ramírez y PLASDECOL S.A.S. existió un contrato de trabajo de plazo indefinido, el cual perduró entre el 26 de diciembre de 1995 y el 3 de abril de 2017; que igualmente se declare que, por vicios del consentimiento, el mutuo acuerdo celebrado el 3 de abril de 2017 entre las partes se encuentra viciado de nulidad. Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada a restablecer en el derecho al actor, ordenando su reintegro al cargo que desempeñaba, y el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, a título de indemnización resarcitoria de perjuicios, así como las costas del proceso.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la accionada a dar respuesta a la misma por intermedio de apoderado judicial (folios 36 a 56 del expediente).

En su respuesta, la accionada dio por ciertos los hechos relativos al contrato de trabajo celebrado entre las partes, el cargo y el salario último, los extremos temporales señalados en la demanda, y que dicho contrato terminó por mutuo consentimiento, indicando no ser cierto que el actor haya recibido

amenazas o presiones, u obligado, por parte de directivos de la empresa, para suscribir tal acuerdo; que si bien fue citado a una oficina de la empresa, no es cierto que se le haya puesto sobre el escritorio dos cartas, resaltando que con anterioridad hubo diálogo con el demandante y con dos líderes del sindicato, que no fue obligado a firmar la carta del acuerdo. Se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones y para fundamentar su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó: *“Inexistencia de la obligación; prescripción; transacción; cosa juzgada; pago; compensación; enriquecimiento sin causa; y mala fe y temeridad del demandante.”*

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En el fallo objeto de apelación, la juez *a-quo* en audiencia pública celebrada el día 1º de octubre de 2018, ABSOLVIÓ a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por el actor, quedando implícitamente resueltas las excepciones propuestas por la demandada, condenando a este último en costas, y fijando las correspondientes agencias en derecho.

Como fundamento de su decisión, indicó la falladora de primer grado que la ruptura unilateral del contrato laboral, como cualquier otro acto jurídico, debe observar los requisitos esenciales del mismo, o sea, capacidad consentimiento exento de vicios, causa y objeto lícito; que el demandante asevera que la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, según transacción realizada con la sociedad demandada, está afectada de nulidad por cuanto existe un vicio en el consentimiento, por lo que se remite a la normativa consagrada en el código civil sobre la nulidad, concretamente a los artículos 1740 y 1741. Refiere que los elementos que configuran los vicios del consentimiento se hayan previstos a su vez en los artículos 1508 y siguientes del código civil, indicando que estos son: error, fuerza y dolo, definidos en los artículos 1509 a 1516, normativa de la cual se desprende sin duda que es la autonomía de la voluntad el eje de los actos jurídicos, por ser la fuente para la creación de las obligaciones y derechos derivada de los mismos.

Indica la falladora de instancia que, del análisis del acervo probatorio, constata los supuestos fácticos del asunto discutido, centrado su estudio en la finalización del contrato de trabajo; que es así cómo, luego de examinar de manera individual y en su conjunto la prueba testimonial, se colige la inexistencia de actos que coaccionaran al actor, para finiquitar por mutuo acuerdo el nexo subordinado, contenido en el documento de transacción suscrito por los contendientes. Indica que él mismo afirmó al rendir interrogatorio de parte que no recibió amenazas, manifestación efectuada también por los testigos traídos al proceso a petición suya, y que, si bien es cierto en respuesta a la demanda se niega lo dicho en esta en cuanto a que al demandante se le pusieron de presente dos cartas, una contentiva de la finalización del contrato por mutuo acuerdo y la otra por despido sin justa causa, elegida la primera, y que ese dicho los respaldan las declaraciones juradas de los señores Julio César Monsalve y Juan Carlos Betancourt Martínez, no lo es menos, que se debe tener presente la facultad de la terminación unilateral del contrato por parte de la empresa, como solución jurídicamente válida, es decir que, al empleador le asiste el derecho de hacerlo sin justa causa, claro está, mediante el pago de la indemnización de perjuicios prevista en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo; que, en consecuencia, con la firma del documento de transacción, el actor lo aceptó de manera voluntaria.

Resalta que resulta clara la intención del hoy reclamante de finiquitar el nexo subordinado que lo unía con la reclamada, se repite por mutuo acuerdo, en forma espontánea, sin evidenciarse, y menos aún, probarse en el juicio vicio alguno en su consentimiento, pues fue el propio demandante y los testigos traídos a instancia suya, los señores Julio César Monsalve y Juan Carlos Betancur Martínez, afirmaron la ausencia de amenazas por parte de la empresa; que es, más, manifiestan el diálogo sostenido con este en la condición de directivo de la asociación sindical, SINTRAINDUPLASCOL, a la cual pertenecía, incluso admiten que fue la empleadora quién sugirió su retiro de la reunión, para que hablaran en privado, comprobada así la falta de lealtad procesal del demandante, cuando enfatizó que su retiro y conversación íntima con los líderes sindicales ocurrió por solicitud de uno de sus compañeros.

Destaca que la nombrada transacción no comportó ninguna renuncia de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, por ello, es inexistente el quebranto de normas de orden público, otorgándole validez a esa figura jurídica, al tenor de lo contemplado en los artículos 2469 del código civil y 15 del estatuto sustantivo del trabajo.

#### **VI.- APELACIÓN:**

El apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

Señala que en este proceso se discute la validez del documento de transacción por medio del cual se dio por terminado el vínculo del demandante; que como bien lo informó el despacho, el artículo 1502 del código civil enseña que para que una persona se obligue con otra, por acto declaración de voluntad, es necesario primero, que sea legalmente capaz, segundo que consiente en dicho acto declaración y consentimiento no adolezca de vicio, tercero que recaiga en un objeto ilícito y cuarto que tenga causa lícita, y que, de acuerdo 1740 código civil, si no se da uno de estos requisitos, el acto se considerará nulo y se deberá declarar la misma.

Que en la legislación laboral establece las formas de terminación del vínculo y entre ellas, el mutuo acuerdo, y otra diferente también es la terminación sin justa causa con el reconocimiento y pago de la indemnización respectiva.

Indica que, en el presente asunto, la discusión se centra en aquel acto por medio del cual se terminó el vínculo y que fue denominado transacción por mutuo acuerdo, considerando que no hubo un mutuo acuerdo porque cuando se habla de mutuo acuerdo es aquella posibilidad de que las partes que entran a hacer ese negocio o acto jurídico tenga la posibilidad de discutir el documento e indicar las condiciones en las cuales se va a proferir o sea expedir el dicho acto, resaltando que la empresa presentó una proforma, indicando que, si bien ese ese tipo de negociaciones es admitida, como bien lo trae a colación la señora juez al citar la sentencia del honorable Corte Suprema de Justicia, entra

la justicia. Expresa que en el Tribunal de Medellín se han debatido procesos similares, y si bien es válido, aquí lo que se discute no es el ofrecimiento como tal, sino la forma en que se celebró ese documento. Que se ofrece esa suscripción del documento de la empresa, estando dentro de la libertad de negociación de las personas, pero que una cosa es proponer un acuerdo y otra cosa es presentar un acuerdo bajo ciertas presiones, lo que considera se presentó en el presente asunto, al entregársele al demandante dos documentos y decirle que tenía que firmar uno de los dos; que la presión se ejerce en el sentido que tiene que ser suscrito el uno, sino se va con el otro. Que estima que cualquier persona se va por el menos lo perjudique en ese momento, porque es que el perjuicio que se le está ocasionando a esta persona, una persona que llevaba 22 años aproximadamente en la empresa, que por su edad se sabe que la vinculación laboral en nuestro medio para una persona que ya supera ciertos años es difícil, por lo que se vio en una encrucijada de que tenía que suscribir uno u otro, porque la empresa ya había tomado esa decisión,

Indica que el hecho de decirle, tiene que ser el uno o el otro, y ser una persona con 22 años y verse que puede quedar desempleado, es el temor, y no un temor reverencial sino un temor real, en un momento determinado, ante aquellas amenaza, entre comillas, porque amenaza puede ser ese hecho, no, no tiene que ser al sacar una pistola o amenazarlo con un golpe o sino es que usted firma una de las dos; que obviamente se va por la que considera que es la que en ese momento menos perjuicios le causaba y por eso se atrevió posteriormente a demandar, porque consideró que en este momento y así se sigue considerando, considerando, se vio constreñido, se vio obligado, se vio presionado, se vio forzado a tomar una decisión, que nunca la había tenido en su pensamiento.

Resalta que si bien los mismos declarantes dicen que hubo persona de la organización sindical o compañeros de trabajo, la presión no desapareció, reiterando que no fue un mutuo acuerdo, por lo que solicita al tribunal superior de Medellín que revoque la providencia impugnada y, en su lugar, se acojan las pretensiones de la demanda.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:**

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, el señor apoderado de la empresa demandada presentó alegaciones de conclusión solicitando que se confirme la sentencia de primera instancia.

Destaca la legalidad y validez del acuerdo transaccional celebrado entre las partes, indicando que, de acuerdo a la prueba recaudada, no se demostró el supuesto constreñimiento, ni las supuestas amenazas, que viciaran el consentimiento del actor. Resalta que la suma de dinero entregada al demandante por dicha transacción fue mayor a la que le correspondería por indemnización por despido injusto (Art. 64 del CST), y que el acuerdo se hizo en presencia de miembros del sindicato; señala que la supuesta decisión previa de un despido sin justa causa no enerva la validez del acuerdo transaccional, ni es prueba de un vicio del consentimiento. Hace alusión a lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL 723 de 11 de mayo de 2019, en el sentido que la elaboración previa de un acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, no constituye un vicio en el consentimiento, citando los partes pertinentes, , resaltando también lo dicho por ese alto tribunal respecto de la validez de los planes de retiro, citando para ello la sentencia SL1427 del 9 de abril de 2019, transcribiendo el aparte correspondiente.

### **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

**Naturaleza jurídica de la pretensión.** - Nulidad de transacción judicial-Acuerdo de terminación de contrato por mutuo acuerdo-Reintegro laboral.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.



Los problemas jurídicos en esta instancia, en atención a los puntos de apelación, consisten en determinar, en primer lugar, si la transacción laboral celebrada entre el demandante y la sociedad demandada para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo es nula, por vicio en el consentimiento, como lo pregonaba el demandante, y, de ser así, si hay lugar al reintegro solicitado, con el pago de los salarios prestaciones sociales y vacaciones.

Lo primero que se advierte es que, en esta instancia, no existe controversia alguna entre las partes en cuanto al vínculo laboral que sostuvieron los litigantes, mediante contrato a término indefinido, en el período comprendido entre el 26 de diciembre de 1995 y el 3 de abril de 2017; así mismo, que el actor se desempeñaba como electricista de mantenimiento, con una última remuneración salarial de \$2.054.000 mensuales.

Ahora, es preciso revisar en detalle la transacción extrajudicial celebrada el día 3 de abril de 2017 por los litigantes, para dimensionar el alcance del contenido que el extrabajador tuvo a la vista para haber tomado la decisión de firmar la misma, la cual reza, en sus apartes pertinentes, lo siguiente:

*“ACUERDO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y TRANSACCIÓN EXTRAJUDICIAL ENTRE PLASDECOL S.A.S y GERMAN CASTRO RAMIREZ.*

*(...)*

*Tendrá como objeto el presente acuerdo, plasmar la voluntad de las partes, en el sentido de convenir por mutuo consentimiento, libre y exento de toda presión y vicios, dar por terminado el contrato de trabajo vigente entre las partes desde el día 26 de Diciembre de 1995; a partir del día 3 de Abril de 2017, con fundamento en lo consagrado en el Artículo 61, numeral 1, literal b, del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, a cambio de un pago transaccional especial a favor de El Empleado, efectuado por parte de El Empleador, a fin de precaver y transigir cualquier eventual conflicto o litigio por situaciones inciertas y discutibles, que se pudieran presentar entre ellos, derivadas de la existencia, desarrollo y terminación del vínculo laboral.*

*Para el efecto, El Empleador y El Empleado, manifiestan su intención de transigir en los siguientes términos:*

*61. Que El Empleado se vinculó con El Empleador, en virtud de un contrato de trabajo suscrito entre las partes el 26 de Diciembre de 1995,*

desempeñándose actualmente en el cargo de *ELECTRICISTA DE MANTENIMIENTO* y devengando como último salario, la suma de \$2.054.000, oo.

62. Que *El Empleado y El Empleador*, recientemente han explorado la posibilidad de dar por terminada la relación laboral que los vincula.

63. Para el efecto, *El Empleador* le ha ofrecido a *El Empleado* el reconocimiento de una suma de dinero adicional a la liquidación definitiva de su contrato de trabajo, para dar por terminado por mutuo consentimiento el vínculo laboral que los une.

64. Que *El Empleado*, una vez analizada la oferta planteada y previo dialogo y discusión con *El Empleador*, ha aceptado la misma.

65. De acuerdo con lo anterior, *El Empleador y El Empleado*, acuerdan que el contrato de trabajo permanezca vigente hasta el día 3 de Abril de 2017, fecha en la cual, las partes han decidido libre, expresa y voluntariamente, darlo por terminado de mutuo acuerdo.

66. Que en los diálogos sostenidos entre *El Empleador y El Empleado*, se ha convenido que el primero, reconocerá una suma de dinero al segundo, a título de pago transaccional especial, por valor de \$39.248.892.oo. Con la suma de dinero referida, *El Empleado y El Empleador*, acuerdan precaver y resolver anticipadamente cualquier eventual litigio o conflicto de orden laboral, por situaciones y derechos inciertos y discutibles, derivados del desarrollo y terminación del contrato de trabajo que unió a las partes, y en especial, por cualquier clase de indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, indemnización moratoria, indemnización por enfermedad o accidente común, general o profesional que afecte o pueda afectar a *El Empleado*, acción de reintegro, reliquidación de pagos laborales y de la seguridad social, discusiones acerca de la naturaleza salarial o extralegal de pagos, así como del relacionamiento entre las partes antes de la vigencia de la relación laboral, reconocimiento de beneficios extralegales, indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, así como la indemnización establecida por el artículo 216 del C.S.T.

67. *El Empleado*, es consciente, acepta y autoriza, que a la suma de dinero anteriormente mencionada y que recibirá en la fecha de terminación efectiva del vínculo laboral, se le efectúe la correspondiente deducción y retenciones legales a las que haya lugar, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

68. *El Empleado* declara que *El Empleador*, durante la ejecución del contrato laboral, nunca desconoció sus derechos mínimos, y que canceló de manera oportuna y completa todos los conceptos laborales a los cuales tuvo derecho y pagó los aportes correspondientes al sistema de seguridad social integral y parafiscales.

69. Como consecuencia de lo anterior, *El Empleado* declara que se abstendrá en el futuro, de impetrar cualquier acción ordinaria laboral en contra de *El Empleador*; en la que pretenda el reconocimiento de los derechos

*anteriormente enlistados, y a su vez, declara que su Empleador se encuentra a paz y salvo con él por todo concepto.*

*7º. El Empleado deja constancia que el acuerdo al que ha llegado con El Empleador, lo ha hecho en forma libre y espontánea, pues éste se logró por el mutuo consenso de las partes, y que con este, por tener objeto y causa lícita y versar sobre derechos inciertos y discutibles, transige cualquier conflicto eventual que pueda surgir en relación con El Empleador y por lo tanto declara que no tiene ninguna reclamación pendiente para formularle.*

*Teniendo en cuenta que con el anterior arreglo voluntario, libre y espontáneo entre las partes, no se transgrede disposición legal alguna, ni se vulneran derechos ciertos e indiscutibles de El Empleado, las partes firman esta transacción, la cual produce efectos de Cosa Juzgada, conforme al contenido del artículo 2483 del Código Civil, aplicable por analogía al derecho laboral de conformidad con los artículos 145 del Código Procesal Laboral y 15 del Código Sustantivo del trabajo.”*

Como puede observarse, en virtud de dicho acuerdo transaccional, al trabajador se le pagó la suma de \$39.248.892.00., para terminar el contrato por mutuo acuerdo, suma que, como lo acepta el actor en el interrogatorio que absolvió, incluye un 15% más de lo que le correspondería como indemnización por despido injusto.

Se resalta que en el proceso se escucharon testimonio y el interrogatorio de parte que absolvió el actor, quienes manifestaron:

El señor GERMÁN CASTRO RAMÍREZ, en el interrogatorio que absolvió, aceptó que el 3 de abril de 2017 la empresa le ofreció la suma de \$39'248892, para dar por finalizado la relación que tenía laboral, por mutuo acuerdo, señalando que se le ofrecieron dos términos, *“terminar por, cómo decir algo por las buenas o echado, entonces uno siempre escoge la menos mala”*. Refiere que la empresa le ofreció pagar el crédito de libranza que tenía pendiente y darle el resto, o que si no directamente pagaba la plata y era peor, por lo que, dice, *“escogí pues la menos mala para mí pero de todas maneras era una plata ajena, la cual tuve que pagarla de contado porque yo con plata ajena no me puedo quedar y sin trabajo menos...”* Reconoce que en el diálogo con la empresa, para esa oferta, estuvo acompañado de algunos compañeros de trabajo, señalando que estuvo acompañado por el señor Juan Carlos Betancourt, precisando que también estaban en el sitio Julio César Monsalve

Gallego y el señor Juan Camilo Restrepo, de la organización sindical a la que pertenecía, el primero, su presidente, señalando *“sí, tuvimos la oportunidad de hablar con ellos pero ya la determinación la había tomado la empresa, no valía como otra opción, era firmar el contrato por voluntad o por echada, no había otra opción y lo del sindicato ni sabían, sí lo dejaron entrar después y hablamos, pero ya la determinación estaba hecha y hasta ellos me dijeron a mí, usted verá, esto es su opción, son sus cosas, la opción menos, menos mala, aunque para mí fue muy duro, tomé esa determinación”*; informa que tuvo la oportunidad de hablar en privado con los del sindicato acerca de la propuesta económica planteada por la compañía, pero insiste que ya la determinación estaba tomada; ante la pregunta atinente a si para la firma del acuerdo de terminación de su contrato de trabajo recibió amenaza por parte de Plasdecol o de alguno de sus directivos o empleados, respondió *“No recibí amenazas, pero sí recibí como cierta, como algo de, como si no tenía la opción de firmar por las buenas me iba ir peor, en verdad me lo dijeron, si no firma por las buenas ,usted le van a, la plata se le va a ir para pagar a John F Kennedy y además yo tenía deudas por la calle me quedan \$2,000.000, yo pensaba en todo eso, qué voy a hacer con esos dos millones, tengo estos 39 millones que posiblemente los pueda invertir en algo y esa fue la opción como mejor que me pareció a mí.”*. Indica que parte del dinero que aceptó recibir estaba compuesto por un 15% más del valor de su indemnización, porque, dice *“...en realidad era, creo que era 32'000.000 o 29 o algo así, que me iban a dar, entonces me dieron 39, sí era 15%, pero por si firmaba, si firmaba la terminación del contrato por las buenas, del resto me daban lo que me correspondía.”*

El testigo de cargo, señor JULIO CÉSAR MONSALVE GALLEGO encargado de máquinas, compañero del demandante en Plasdecol SAS, y presidente del sindicato SINTRAINDUPLASCOL, refiere que estuvo presente cuando llamaron al actor a la oficina de talento humano, e indica que allí tenían puesto sobre la mesa 2 documentos, que la doctora Aguilar jefe de talento humano les dice que esos documentos eran el despido del señor Germán, uno de ellos era salir con la liquidación normal y el otro era un acuerdo donde se le daba un 15% por demás; que fue llamado por el supervisor y que Germán ya estaba allá. Que no tuvieron la oportunidad de discutir sobre los documentos Acepta que salieron la oficina y ahí le dijeron a la empresa que el Compañero

no se quería ir de la empresa y que por eso no se aceptaba ninguna condición, porque no quería salir de la empresa, “... entonces ya cuando nos dimos cuenta de que no había ninguna propuesta del compañero a un arreglo o algo entonces ahí entramos nuevamente a la oficina y le dijimos a la empresa que no, que no aceptábamos ninguna de las dos propuestas”, pero que él firmó porque tenía que firmar algún documento. Ante la pregunta relativa a si conoció alguna amenaza en contra del señor Germán, por parte de Plasdecol SAS o de sus directivos o empleados, en caso de no aceptar la oferta económica planteada por la compañía, contestó: “Que yo me he dado cuenta, no, el único, la única no sé si amenaza, es que la doctora Diana le dijo que o se iba o se iba, con cualquiera de los dos a los dos acuerdos él ya no trabaja más, hasta ese día, en la empresa.”

Y el otro testigo de cargo, JUAN CARLOS BETANCOURT MARTÍNEZ, tecnólogo en producción, su testimonio fue tachado por el apoderado de la demandada, toda vez que él demandó a la compañía por los mismos hechos y pretensiones en un proceso laboral que cursa en el juzgado segundo laboral del circuito de Itagüí, con radicado 2017 179, actualmente surtiendo un recurso de apelación ante la sala de Tribunal Superior de Medellín, lo que en su sentir evidencia una clara parcialidad en su declaración.

Este declarante indicó que salió el mismo día que el actor, y, sobre los hechos, indicó que en el Departamento de Recursos humanos, la Doctora Diana les dijo que la empresa había determinado dar por terminado sus contratos de trabajo y les presentó dos liquidaciones; que les explicó que en una era la liquidación normal, y en la otra, les daban un 15% más sobre la liquidación; aduce que quedaron sorprendidos pues no se querían ir; que la doctora mandó llamar a Julio y a Camilo, para que fueran testigos de lo que iba a suceder, quienes también se sorprendieron, y ya la doctora les empezó a decir que la empresa había tomado la decisión de darles por terminado el contrato de trabajo. Que optaron por la que tenía el 15%, porque eso era en realidad lo mismo, firmar lo uno o lo otro, porque ya la doctora les había dicho que se iban. Que los documentos ya están elaborados, y no se les hizo modificaciones. Reconoce que salieron a dialogar con los miembros del sindicato. Al preguntársele sobre si conoció alguna amenaza que la empresa o

alguna de sus directivos o empleados le hubiera preferido al señor Germán en el marco del ofrecimiento económico, respondió: *“Solamente me quedaron marcadas las palabras de la doctora Diana, o se van o se van, ese día, de resto, ninguna amenaza en ningún tiempo que estuvimos allá laborando.”*

La señora DANIELA TAMAYO RESTREPO, testigo presentada por la demandada, tecnóloga en Talento humano de la empresa demandada, indicó que conoce al demandante porque se desempeña en el departamento de gestión humana y por eso tiene contacto con los empleados. Sobre lo sucedido el 3 de abril de 2017, manifiesta: *“Bueno fue el 3 de abril del 2017, ese día en horas de la mañana ingresa a la oficina de talento humano, en la cual yo estoy, el señor Germán Castro en compañía de otra persona el señor Juan Carlos, ingresaron a la oficina la jefe de talento humano, mi jefe, ella se encontraba allí con dos líderes del área de mantenimiento y logística; el señor Germán ingresó, después de que ingresó del señor Germán entraron dos líderes sindicales, Juan Camilo y Julio, estuvieron allí por un período al ahí cerca de 40 a 50 minutos conversando luego se retiraron las cuatro personas, el señor Germán Castro Julio Gonsalves Camilo Restrepo Juan Carlos dejaron la oficina, por 20 minutos aproximadamente, luego volvieron a ingresar a la oficina de mi jefe Diana Aguilar, jefe de talento humano, solamente el señor Juan Carlos y el señor Germán y al momento salieron y se despidieron, agradeciendo pues como todo, la labor desempeñada en la compañía y ahí pues se retiraron de la compañía.”* Al preguntársele si evidenció algo anómalo, como una situación de tensión, discusión, conversación en tonos altos y demás, en ese momento, respondió: *“No, en ningún momento, cuando estaban con los líderes sindicales ni cuando estaban solos en ese espacio, de hecho pues hay un vidrio que se encuentra como con unas láminas y no permiten muy bien la imágenes claras, pero sí se pueden ver sombras y si se hablara en tono fuerte yo hubiera escuchado, pues el espacio solamente nos separa un vidrio”.* Relata que, cuando salió en actor con las otras personas, llevaban unos documentos en la mano; indica que el actor cuando se retiró de las oficinas, al final, fue muy amable y no lo vio ofuscado o molesto. Señala que en Barranquilla, una mercaderista, no aceptó el mutuo acuerdo que le había dado la compañía y su liquidación se pagó sin ningún problema, con las prestaciones sociales de Ley y al día siguiente que se hizo la firma, igual que las demás personas.

Y la otra testigo de descargos, ALEJANDRA HENAO CARDONA, psicóloga, empleada de la demandada, relata que ese día, el 3 de abril de 2017, *“...yo llegué a la compañía, pues como tal iniciaron con el llamado de varios empleados para terminación de contrato, entre esos ingresó señor Germán Castro con..., estaba con mi jefe reunida con el jefe inmediato de los señores Germán Castro y Juan Carlos y posterior a eso, llegaron ellos dos, finalmente a cerrar la puerta, pues porque estar ahí no logro tener toda la información, qué se habló, qué se decía, luego llegaron los dos presidentes sindicales que era Julio y Camilo Restrepo y ya, luego estuvieron por un rato ahí, no estoy consciente de cuánto tiempo más o menos, luego salieron y ya luego volvieron los dos, Juan Carlos y Germán, pero no sé puntualmente qué temas se habló, que se dijo, que se abordó.”* Refiere que todo se dio todo en buenos términos, no se vio ninguna novedad, ni movimientos bruscos, ni alegatos, ni palabras fuertes, que todo estuvo en calma.

Pues bien, valoradas en su integridad todas las pruebas obrantes al plenario, no se advierte circunstancias alguna que pueda generar la consecuencia de la nulidad del acuerdo celebrado, esto es, no se encuentra un nexo directo entre la voluntad del trabajador y un vicio que la pueda afectar.

Precisamente, es pertinente destacar que no cualquier fuerza que padezca una persona –fuere física o sensorial- tiene la entidad de alcanzar a viciar su consentimiento. En la sentencia con radicado 7600131030132000-00177-02, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 12 de diciembre de 2012, pronunciándose sobre la fuerza que vicia el consentimiento en los actos o contratos, expresó:

*“La fuerza, en la órbita de los vicios de la voluntad hace relación, al decir de la Corte, a la “injunta coacción física o moral que se ejerce sobre una persona para inducirla a la celebración de un acto jurídico, respecto del cual necesariamente se accede, según el artículo 1513 del Código Civil, para evitar un mal irreparable y grave”.*

*Al tenor de la citada disposición legal, “la fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.*

*El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento”.*

Es evidente que en el presente caso, la iniciativa de esta determinación provino de la propia empresa, para quien desde su órbita administrativa se gestó dicha necesidad de prescindir de los servicios del trabajador, y lo concretó a través de la propuesta de mutuo acuerdo que le hizo a éste y que el mismo acogió y valoró como superior a la otra opción ordinaria de ley, de indemnización por despido injusto, tarifada en su monto, sin que se haya configurado un vicio del consentimiento, como lo pretende hacer ver el apoderado recurrente, resaltando la sala que, tanto el actor en su interrogatorio como los testigos, señalaron que no hubo amenazas o presiones indebidas para el momento de la celebración de la transacción.

Como lo expone la parte demandada en sus alegaciones, citando providencias de la Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral (Sentencias SL 723 de 2019 y SL1427 de 2019) la elaboración previa del contrato transaccional, como ocurrió en este caso, no constituye prueba de un vicio de consentimiento, como tampoco afecta de nulidad dichos acuerdos el que correspondan a ofertas económicas de las empresas para finalizar los contratos de trabajo esas transacciones.

Se resalta que es innegable la naturaleza jurídica conciliable para el trabajador y el empleador, del fenecimiento del vínculo laboral, pues se trata simplemente de la configuración del supuesto de hecho consagrado en el ordinal b del artículo 61 del CST.

Y es que no puede catalogarse como un hecho de fuerza ejercida por la empresa para constreñir al trabajador, el que el trabajador hubiere tenido que adoptar una decisión de manera inmediata. Ello simplemente obedeció al albedrío de la empresa enmarcado en la legalidad, de presentar a sus trabajadores dos opciones válidas, inteligibles y legales.

Lo anterior lleva a la Sala a inferir que, de no haber sido aceptada por el trabajador la bonificación para plasmar documentalmente una terminación por



mutuo acuerdo, la consecuencia habría sido el pago de la correspondiente indemnización por despido injustificado, incluso con la oposición del trabajador.

Por último, sin desconocer que la desvinculación muy seguramente generó en el trabajador situaciones que pueden representar dificultades, como lo resalta el apelante, es innegable que conforme a la naturaleza del pago de la indemnización por despido y a su carácter tarifado por el Legislador, el daño emergente y el lucro cesante quedan reparados con el pago de la indemnización otorgada, y, en el presente caso, el monto de lo acordado y pagado por la accionada, fue mayor, como se indicó.

De conformidad a lo anterior, el demandante no probó que la TRANSACCIÓN EXTRAJUDICIAL que suscribió con la demandada haya estado viciada de nulidad por error, fuerza o dolo, o que haya vulnerado flagrantemente la Ley o derechos ciertos e indiscutibles de tipo laboral, por lo que la sentencia absolutoria proferida por la a quo SE CONFIRMARÁ, condenando en costas a la parte demandante;

Costas en esta instancia, a cargo del demandante y a favor de la empresa demandada, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho la suma equivalente a medio SMLMV para el año 2020.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**Primero. – CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, de conformidad a lo expuesto.

**Segundo. - Costas de segunda instancia**, a cargo del demandante y en favor de la aseguradora demandada, dentro de las cuales se fija como, agencias en derecho, la suma equivalente a medio SMLMV para el año 2020.

**Tercero. –** En su oportunidad procesal, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Se ordena la notificación por estados de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

Los magistrados



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada



**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada

Certifico:  
Que el auto anterior fue notificado por  
ESTADOS Nro. 139 fijado hoy en la  
Secretaría de este Tribunal, a las 8 a.m.

Medellín, 24 de septiembre de 2020

---

Secretario