

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA
Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, diecinueve (19) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: FREDIS ENRIQUE CARRILLO PALMERA
Demandado: ACTIVOS SAS Y OTROS
Radicación: 20178 3105 001 **2020 00112 01.**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA.

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná., el 27 de julio de 2022.

I. ANTECEDENTES

Fredis Enrique Carrillo Palmera, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a las sociedades Lácteos Arjona Ltda. (hoy INDIZAMO SAS), Activos SAS y a Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, para que se declare que existió una sustitución patronal y por tanto una única relación laboral que inició el 2 de octubre de 2007 hasta el 22 de febrero de 2019, asimismo que se declare ineficaz el acuerdo transaccional suscrito el 22 de febrero de 2019, con la última de las mencionadas y la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo al haber sido despedido en estado de debilidad manifiesta debido a su condición de salud.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, solicita que se condene solidariamente a las demandadas a reintegrarlo al cargo que venía ejerciendo o a uno de igual o superior jerarquía, así como al pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales a los que tiene derecho causados entre la fecha del despido y hasta que se materialice el reintegro, lo ultra y extra petita y las costas procesales.

Subsidiariamente pretende que se condene a Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS “y a su controlante” Productos Naturales de la Sabana SAS, al pago de la última cuota pactada en la transacción suscrita, correspondiente al mes de febrero de 2020, dejada de cancelar por valor de \$1.456.987, así como a la sanción moratoria ordinaria por el pago incompleto de prestaciones sociales y la indemnización por despido injusto.

En respaldo de sus pretensiones, narró que sostuvo un contrato de trabajo verbal con la sociedad Lácteos Arjona Ltda. hoy INDIZAMO SAS, el cual inició el 2 de octubre de 2007, cumpliendo funciones de apoyo a la producción tales como el recibimiento de leche, la contabilidad, manejo de tanques de enfriamiento, control y medida de la leche, cargue y descargue de la misma y labores conexas en la planta de acopio de lácteos, ubicada en el corregimiento de Arjona, Jurisdicción del municipio de Astrea -Cesar, recibiendo como salario la suma mensual equivalente a 1 SMLMV.

Contó que, para finales de diciembre de 2013, el dueño de esa empresa, “vendió la planta”, a la empresa “ALQUERIA”, perteneciente a la sociedad Productos Naturales de la Sabana SAS, a la que le continuó prestado sus servicios personales a partir del 1° de enero de 2014. Y, la anterior empleadora Lácteos de ARJONA Ltda. hoy INDIZAMOS, no le pagó de manera completa las prestaciones sociales.

Adujo que “el nuevo empleador Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS”, pertenece a la unidad de empresa y marca “ALQUERIA”, dado que los representantes legales, así como la dirección de notificación física y electrónica y la planta principal de la empresa Productos Lácteos de Alta

Efectividad SAS, como de la empresa Productos Naturales de la Sabana SAS es la misma.

Manifestó que *“como forma de disfrazar la sustitución patronal, continuó laborando, pero como trabajador en misión para la compradora Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS”*, dado que *“suscribe contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales ACTIVOS S.A.S, hasta el 11 de febrero de 2015”*.

Relató que el 11 de febrero de 2015, fue vinculado directamente mediante contrato de trabajo con la empresa Productos Lácteos de Alta Efectividad S.A.S, prestando sus servicios personales de manera permanente e ininterrumpida hasta el 22 de febrero de 2019.

Afirmó que siempre desarrolló la misma actividad desde el 2007 al 2019. Y, durante el tiempo de su relación laboral adquirió una enfermedad diagnosticada como *“celulitis”* sumado a *“Elefantiasis, linfadenitis aguda y una obesidad mórbida”*, enfermedades diagnosticadas desde el 10 de agosto de 2011, las cuales eran conocidas por todos, incluido su empleador.

Manifestó que entre el 3 y 9 de julio de 2015, estuvo hospitalizado en la Clínica Valledupar SA, por presentar dolor en la pierna que le impedía su movilidad, asociado con la *“Celulitis, Elefantiasis y Obesidad mórbida”* y el 5 de julio de ese año, fue sometido a un procedimiento quirúrgico, otorgándosele una incapacidad por 15 días, la cual fue puesta al conocimiento del coordinador de Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, señor Luis Fernando Jurado Nieto.

Señaló que el 22 de febrero de 2019, se presentó a la planta en Arjona el gerente suplente de la sociedad Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS –Ricardo Chiviri Rodríguez-, en compañía de una abogada, eso para que firmara un acuerdo transaccional que pusiera fin al contrato de trabajo, personas que le dijeron que *“si no firma, pierde un plan de*

retiro”, por lo que “ante la situación imprevista, suscribió la transacción en la oficina de la planta de lácteos en Arjona (Cesar)”. Sin embargo:

“Que dentro del acuerdo transaccional se desconoce derechos laborales del demandante, como: la unidad de la relación laboral, el tiempo verdaderamente laborado, el monto real de su liquidación, su desprotección en seguridad social que le garantice acceder a una pensión por su estado grave de salud.

No existió una manifestación escrita, ni verbal por parte del demandante en querer terminar la relación laboral, como lo manifestó la empresa PRODUCTOS LACTEOS DE ALTA EFECTIVIDAD S.A.S, en el acuerdo transaccional.

Tal como lo prevé la Transacción, arriba referenciada, en el numeral 10° hace mención que la empleadora quedaba a paz y salvo, en eventuales acciones de reintegro, reclamación de la aplicación de la ley 361 de 1997, que tanto se menciona a lo largo de dicho acuerdo.

Que juntamente con mi representado, ese mismo día, 22 de febrero de 2019, se le dio terminación del contrato, a dos trabajadores más, utilizando el mismo método de celebración de una transacción, traída desde Bogotá D.C

Que a los trabajadores que se le conminó a celebrar el acuerdo transaccional, padecían enfermedades y debían ser sujeto de especial protección, por su estado de debilidad manifiesta”.

Sostuvo que ese mismo 22 de febrero de 2019, fueron retirados de la empresa mas del 30% de la planta de personal de la empresa. Y que dentro del acuerdo transaccional suscrito se estipuló en el numeral 8° que se le pagaría la suma de \$1.456.987 durante 12 meses, comenzando en el mes de marzo, pero la empresa no canceló el último mes correspondiente a febrero de 2019.

Finalmente expuso que laboraba todos los días del año, incluyendo domingos y festivos y la demandada nunca los canceló.

Al contestar la demanda **Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS**, aceptó exclusivamente que suscribió un contrato de trabajo con el actor que inició el 11 de febrero de 2015 y terminó el 22 de febrero de 2019, negando los restantes hechos, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, alegando que el contrato terminó por mutuo acuerdo y fue liquidado en debida forma, por lo que nada le adeuda al ex trabajador.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de sustitución patronal*”, “*búsqueda de doble reconocimiento de derechos a obligaciones laborales a favor del demandante*”, “*ausencia de cuantía razonada*”, “*no existencia de solidaridad de las obligaciones por parte de Productos Lácteos de Alta Efectividad y ausencia de mala fe*”, “*inexistencia de nulidad del acuerdo transaccional*”, “*inexistencia de las obligaciones reclamadas*”, “*improcedencia de sanciones por haberse obrado de buena fe*” y “*temeridad, mala fe y abuso del derecho a litigar*”.

Por su parte **Productos Naturales de la Sabana SAS**, dio respuesta indicando no constarle los hechos de la demanda, oponiéndose a las pretensiones incoadas en su contra, alegando que nunca ha tenido relación de ninguna índole con el actor; proponiendo las excepciones de mérito de “*Falta de legitimación en la causa por pasiva de Productos Naturales de la Sabana S.A.S. y Falta de legitimación en la causa por activa de Fredis Enrique Carrillo Palmera*” y “*mala fe*”.

Finalmente, **Activos SAS**, contestó aceptando que suscribió con el actor dos contratos de trabajo por el término que dura la obra o labor, esto entre el 1 de enero de 2014 hasta el 1 de enero de 2015 y entre el 2 de enero hasta el 11 de febrero de 2015, siendo enviado como trabajador en misión a la sociedad Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS.

Mediante auto del 26 de abril de 2022, se tuvo por no constatada la demanda por parte de la sociedad **Lácteos de Arjona Ltda.**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná mediante sentencia del 27 de julio de 2022, resolvió:

“PRIMERO. Absuélvase a las sociedades lácteos de Arjona ltda, hoy indizamos s.a.s., representada legalmente por Manuel Zabaleta Jiménez, o quien haga sus veces; la empresa de Servicios Temporales Activos S.A.S.; la empresa Productos Lácteos De Alta Efectividad S.A.S., representada legalmente por Carlos Hernando Lovera Ospina, o quien haga sus veces, y

a la sociedad Productos Naturales De La Sabana S.A.S., representada legalmente por María Catalina Sánchez Vergara, o quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante Fredis Enrique Carrillo Palmera.

SEGUNDO. *Declárense probadas las excepciones de mérito propuesta por Productos Naturales De La Sabana S.A.S. y Productos Lácteos De Alta Efectividad S.A.S.*

TERCERO. *Declárese probada la excepción de prescripción, propuesta por Activos S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva.*

CUARTO. *Condénese en costa al demandante Fredis Enrique Carrillo Palmera por secretaria líquidense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un (1) smlmv.*

QUINTO. *Consúltese con el superior funcional la presente sentencia en caso de no ser apelada toda vez que fue adversa a las pretensiones del demandante”.*

Como sustento de su decisión, señaló que no se acreditó la sustitución patronal pretendida con la demanda, pues en el interrogatorio de parte el actor confesó que suscribió contrato de trabajo con tres empresas diferentes, Lácteos de Arjona entre el 21 de junio de 2007 al 29 de diciembre de 2013, luego con Activos SAS, entre el 1 de enero de 2014 al 11 de febrero de 2015 y por ultimo con Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, del 11 de febrero de 2015 al 22 de febrero de 2019, confesando además que cada contrato fue terminado y liquidado.

Expuso además que no se acreditó que Lácteos Arjona, hubiera sido vendida o cedida a Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, y por el contrario se demostró que el actor con cada una suscribió contratos de trabajo, los que fueron terminados y liquidados independientemente, situación que imposibilita declarar la sustitución patronal pretendida, pues no se acreditó los requisitos exigidos por el artículo 67 del CST.

En cuanto a la unidad de empresa, al analizar los certificados de existencia y representación legal de las empresas, encontró no probada la unidad empresarial aducida en el escrito de demanda.

Referente a la pretensión dirigida a que se declare la ineficacia de la transacción suscrita entre el actor y Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, adujo que no se probó que el trabajador hubiera sufrido algún tipo de coacción o engaño por parte de la demandada para que este suscribiera la transacción del 22 de febrero de 2019, demostrándose que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo entre las partes.

Finalmente, al encontrar que el contrato de trabajo suscrito con Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, terminó por mutuo acuerdo, y no por despido, esa situación descarta cualquier acto de discriminación y por tanto la pretensión encaminada a declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y el consecuente reintegro.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa situación, el apoderado judicial del extremo demandante, interpuso recurso de apelación, solicitando que se revoque la sentencia de primera instancia, para que en su lugar, se declare la sustitución patronal pretendida, dado que hubo un cambio de empleador por otro, pues inicialmente el trabajador prestó sus servicios a Lácteos de Arjona Ltda y luego a Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, sin que existiera una interrupción, pues laboró desde el 2007 al 2014, ejerciendo siempre el mismo cargo.

Insistió en que Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, compró el establecimiento comercial para desconocer los derechos laborales al trabajador.

Adujo que los servicios prestados por el demandante fueron permanentes y cuando fue trabajador en misión excedió el término de ley para ello.

Finalmente, expuso que se debe declarar la ineficacia de la transacción suscrita con la demandada el 22 de febrero de 2019, eso por

cuanto a que si bien el demandante la firmó lo hizo presionado por su empleador, quien junto a una abogada lo amenazó con perder beneficios si no lo firmaba, eso haciendo uso de la posición de dominio en la que se encontraban. Indicando además que a esa fecha el trabajador se encontraba en estado de debilidad manifiesta dada su condición de salud.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes expuestos, y de los claros términos del recurso de apelación corresponde a esta Sala determinar si se dan las exigencias legales y jurisprudenciales para declarar **i)** la sustitución patronal pretendida con la demanda. Y, **ii)** la ineficacia de la transacción suscrita el 22 de febrero de 2019, entre Fredis Enrique Carrillo Palmera y Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS; en caso positivo, estudiar la viabilidad de las peticiones de condena.

1. De la sustitución patronal.

Aduce el actor en el escrito introductorio que el 2 de octubre de 2007, inició a laboral para la empresa Lácteos de Arjona Ltda a través de un contrato de trabajo verbal y que a partir del 1° de enero de 2014, fue sustituido patronalmente por que la marca “ALQUERIA”, de propiedad de Lácteos de Arjona Ltda hoy (INDIZAMOS), con quien laboró hasta el 22 de febrero de 2019, dado que compró la planta láctea donde venía laborando.

Al respecto, resulta oportuno recordar que el artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo, define la sustitución patronal como “...*todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones*”

esenciales en el giro de sus actividades o negocios”, de darse esta, los contratos de trabajo existentes se deben mantener (art. 68 CST).

Lo anterior significa que, a pesar del cambio de una empresa por otra, siempre que se conserve afinidad en sus negocios, los contratos de trabajo se mantienen sin modificación alguna y la sustituyente asume las obligaciones de la sustituida.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL123-2021, señaló:

*“... para que se origine esa figura jurídica y se esté ante las consecuencias que prevé el art. 69 del CST, no basta el cambio de un empleador por otro que conserve la identidad del establecimiento, sino que también se requiere la continuidad de servicios por parte del trabajador **en ejecución del mismo contrato de trabajo**, con otro empleador que sustituya al anterior.*

Importa memorar la sentencia CSJ SL1943-2016, donde esta Corporación anotó:

Sobre el particular, corresponde decir a la Sala que ha sido criterio jurisprudencial reiterado de vieja data el siguiente:

*Vale la pena anotar que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte es esencial al fenómeno de la sustitución patronal que se reúnan determinadas condiciones. “Para que se opere la sustitución de patronos, dijo la Corte, es necesario que concurren tres requisitos: **cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador en el servicio**. Y no ocurre este último requisito, dejándose de producir, por consiguiente, la sustitución de patronos, cuando el trabajador acuerda con el antiguo patrono la terminación de su contrato y seguir prestando sus servicios al nuevo patrono, en ejercicio de un nuevo contrato, lo cual no quebranta ningún régimen legal. (...)*

*Y es que la institución de la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador contra una imprevista e intempestiva extinción del contrato producida por el cambio de un patrono por otro, cualquiera que sea la causa, ya se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la sociedad, transformación o fusión de ésta, liquidación o cualquier otra causa. Por consiguiente, cuando existe o media la sustitución patronal, los contratos de trabajo no se extinguen, son los mismos y deben continuar con el nuevo patrono. Por eso, no puede haber solución de continuidad entre el contrato de trabajo que rigió entre el trabajador y el sustituido, respecto del contrato de trabajo que pueda haber entre aquél y el sustituto. **De allí que una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal**”.* (CSJ, Cas. Laboral, Sent., feb.11/81). -Negrilla de la Sala-

En este mismo sentido se encuentra, entre otras, la sentencia CSJ SL del 24 de enero de 1990, No. 3535, a saber: (...)”

Verificado el expediente digital, se constata que el actor suscribió contratos de trabajo con las demandadas así:

- Con **Lácteos Arjona Ltda**, contrato de trabajo a término indefinido, entre el 1° de octubre de 2007 al 31 de diciembre de 2007 (f° 3 a 6 Archivo 25AgregarMemorial.pdf).
- Con **Activos SAS**, contrato de trabajo por el término que dure la obra o labor, entre el 1° de enero de 2014 al 1° de enero de 2015 (f° 28 y 30 Archivo 1Demanda).
- Con **Activos SAS**, contrato de trabajo por el término que dure la obra o labor, entre el 2 de enero de 2015 al 11 de febrero de 2015 (f° 29 y 31 Archivo 1Demanda).
- Con **Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS**, contrato de trabajo a término indefinido entre el 11 de febrero de 2015 al 22 de febrero de 2019.

Asimismo, al absolver el interrogatorio de parte, el demandante confesó que en efecto sostuvo esos contratos de trabajo y que además cada uno de ellos fue terminado y liquidado por el respectivo empleador; confesión esa que desvanece la posibilidad de declarar la sustitución patronal que se persigue con la demanda, toda vez que conforme a la carga probatoria impuesta al extremo activo de la *litis* por el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; este no acreditó la continuidad de sus servicios **en ejecución del mismo contrato de trabajo**, con otro empleador que sustituya al anterior, toda vez que si bien probó haber laborado con tres empleadores, se demostró que su labor la ejecutó con ocasión a distintos contratos de trabajo, que fueron terminados y liquidados en su oportunidad, situación que esa que se aleja de la configuración del fenómeno de la sustitución patronal de que trata la norma sustantiva antes citada.

Vale apuntalar que tampoco concurren los requisitos traídos por el artículo 194 del CST, subrogado por el artículo 32 de la ley 50 de 1990, para declarar la unidad de empresa, como quiera que “no basta la existencia de una unidad de explotación económica, y la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, **sino que también se requiere contar con la prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las filiales o subsidiarias**, para el caso a través de las personas jurídicas y no por medio de sus socios individualmente considerados” (CSJ SL6228 de 2016), predominio económico o relación de dependencia económica no fue demostrada en el proceso.

Ante ese panorama, se confirma en este aspecto la sentencia fustigada por la censura.

2. De la ineficacia de la transacción.

Pretende el demandante con la demanda que se “*DECLARE ineficaz el acuerdo transaccional realizado entre la sociedad PRODUCTOS LACTEOS DE ALTA EFECTIVIDAD S.A.S y el señor FREDIS ENRIQUE CARRILLO PALMERA, de fecha 22 de febrero de 2019 por no corresponder a la realidad, al establecerse extremos temporales de la relación laboral falsos, causa falsa, transar sobre derechos ciertos e indiscutibles y existir vicios en el consentimiento*”.

Para resolver la pretensión, sea lo primero señalar que el artículo 2469 del Código Civil define la transacción como “*un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual*” y dispone que “*no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa*”.

En dicho sentido, tal y como lo ha expuesto la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos

efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando:

- i)** Exista un litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC)
- ii)** No se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST)
- iii)** La manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y,
- iv)** Que haya concesiones mutuas o recíprocas.

De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

En el *sub examine*, se comprueba con la documental de folios 22 a 24 del Archivo 01Demanda.pdf, que el 22 de febrero de 2019, Fredis Enrique Carrillo Palmera y la demandada Productos Lácteos de Alta Efectividad SAS, suscribieron un “*acuerdo de transacción*”, en que manifestaron:

1. *Que el extrabajador se vinculó laboralmente con PRODUCTS LACTEOS DE ALTA EFECTIVIDAD SAS, mediante contrato de trabajo, desde el día 11 de febrero de 2015.*
2. *Que el último cargo desempeñado por el extrabajador fue el de apoyo producción*
3. *Que el extrabajador ha manifestado su intención de dar por terminado su contrato de trabajo, razón por la cual pone de presente a la compañía su carta de renuncia de fecha 22 de febrero de 2019.*
4. *Lo anterior, pues lo encuentra más beneficioso para sus intereses particulares, económicos, familiares y pone a consideración de la empresa el reconocimiento de una suma de dinero.*

5. *El ex trabajador conoce su actual estado de salud y su capacidad laboral, y en virtud de ello ratifica su intención de dar por terminado el contrato de trabajo.*
6. *Que PRODUCTOS LACTEOS DE ALTA EFECTIVIDAD SAS, atenderá la solicitud de el extrabajador por lo que el contrato indicado en el numeral tercero del presente documento terminará por mutuo consentimiento a la finalización de la jornada laboral del día 22 de febrero de 2019, en uso de la facultad contenida en el literal b) del artículo 5° de la ley 50 de 1990, norma que subrogó el artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo. Finalización que el señor FREDIS ENRIQUE CARRILLO PALEMRA, ratifica con la suscripción del presente documento.*
7. *El extrabajador, manifiesta de forma libre de cualquier apremio y voluntariamente que el ex empleador canceló conforme a la ley y a lo convenido entre las partes, a totalidad de salarios, aportes al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales, prestaciones sociales, vacaciones, recargos por trabajo suplementario, nocturno y extralegales a que tenía derecho; todo lo cual fue recibido a entera satisfacción por el ex trabajador y adicionalmente el ex empleador, efectuó la liquidación final de las acreencias laborales del señor FREDIS ENRIQUE CARRILLO PALEMARA, hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, la cual se realiza y se cancela de forma total y oportuna a entera satisfacción a mas tardar el día 28 de febrero de 2019, a la cuanta de ahorros de nomina del el ex trabajador.*
8. *Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de precaver cualquier reclamación futura por derechos que puedan ser discutibles, el ex trabajador ofrece pagarle al ex trabajador y el ex trabajador acepta, una suma de dinero a fin de transar cualquier derecho incierto que a futuro pueda ser reclamado judicialmente, específicamente la forma de terminación del contrato de trabajo, acciones de reintegro, reclamaciones derivadas de la aplicación de la ley 361 de 1997 y de la aplicación del art 25 del decreto 2351 de 1965, acciones de tutela, la modalidad de vinculación y la naturaleza de los pagos recibidos. Así, las partes de manera libre y voluntaria, han decidido transar esas posibles diferencias, por todo derecho incierto y discutible, en una suma transaccional mensual pagable de doce cuotas partes iguales de UN MILLÓN CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$1.456.987), durante 12 meses consecutivos contados los mismos a partir del mes de marzo de 2019 y abonada en los primeros diez días de cada mes previas deducciones de la ley y las cuentas pendientes por pagar al fondo de empelados en la cuenta de ahorros que indique el ex trabajador.*
9. *Este valor será imputable a cualquier posible acreencia laboral que resulte deber el ex empleador a el señor FREDIS ENRIQUE CARRILLO PALMERA, así mismo, esta suma transaccional no constituye salario para ningún efecto legal ni prestacional..”*

En este punto, vale resaltar que siendo el contrato de trabajo un asunto que por disposición del artículo 61 del CST puede ser terminado de mutuo acuerdo, por ello, la transacción y el documento donde reposa el mutuo acuerdo son válidos, si no se presentan vicios en el consentimiento.

Es necesario tener presente que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de los vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probar el vicio. Sobre el particular ha precisado la Corte que: “(...) *quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos 51, 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S. (...)*”, Esta posición ha sido reiterada en las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015 y SL572-2018, entre otras; y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, en la que la Corte indicó:

*“...para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que **«la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»**; además que se encuentre «suficientemente» acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC, ... (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018).”*

Y en el mismo sentido, tenemos una providencia más recientemente, esto es la SL4433 del 20 de septiembre del 2021, que adoctrinó: “... *respecto de los vicios del consentimiento con trascendencia para afectar los actos jurídicos que se originan en las relaciones del trabajo, ha decantado, que deben ser contundentes, no estar sujetos a inferencias o presunciones y quien lo alega o está interesado en su consecuencia debe probarlo (CSJ SL16539-2014; CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015); cuyo efecto es, además, no una ilegalidad del acto sino su ineficacia (CSJ SL, 23 oct. 1995, rad. 7782; CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842; CSJ SL4360-2019 y CSJ SL3827-2020).*”

De entre los aspectos legales, jurisprudenciales y probatorios, es importante destacar que en este caso no se demostró la presencia de algún vicio en el consentimiento del recurrente. Esto se debe a que no presentó evidencia alguna que respaldara la afirmación de que se ejerció fuerza o coacción sobre él para firmar el acta de terminación del contrato por

mutuo acuerdo y la transacción. No se proporcionaron pruebas que confirmaran la supuesta presión ejercida por la encartada, lo que lo llevó a tomar la decisión de firmar.

No obstante, la Sala no haya en los hechos motivos de fuerza alguna, ni ella se encuentra probada en el proceso por otro medio, pues el solo hecho que se le invitara al actor a suscribir la terminación del contrato por mutuo acuerdo y posteriormente la transacción, no constituye el uso de fuerza, como quiera que bien pudo no aceptar la suscripción de los citados documentos, sin que ello le representara ningún perjuicio, pues lo peor que podría suceder era que el empleador lo despidiera unilateralmente con el pago de la indemnización legal, y al actor se le estaba ofreciendo con la transacción, una suma superior a la que le hubiera correspondido como indemnización por despido sin justa causa, por lo cual no había en este caso una amenaza de infringir un perjuicio ilegal o al menos injusto y por tal razón la fuerza alegada no estuvo presente en el consentimiento para suscribir los acuerdos de los que se solicita la nulidad.

De la pruebas documentales antes relacionadas, no es factible inferirse el vicio del consentimiento al que hace alusión el trabajador, pues, en primer lugar, de los textos transcritos se deriva que lo acordado versa sobre la terminación del contrato por mutuo consentimiento, previo el pago de una suma acordada, que cubriría las contingencias y presuntos derechos a su favor, sin que de ello se infiera la afectación del consentimiento, pues la redacción de los documentos no fue confusa como para que se prestara a engaño por parte de empresa accionada, así lo admite el accionante al rubricar el documento y aceptar la propuesta. Aunado a lo anterior, no puede desconocerse que la voluntad del trabajador fue ratificada ante el NOTARIO UNICO DE ASTREA - CESAR lo que denota la ausencia de presión, coacción o apremio que viciara el consentimiento, pues bien pudo el actor tomar otra determinación, explicando ante el Notario su inconformidad sobre el escrito de transacción que iba a suscribir o se abstuviera de hacerlo. Resaltándose que en el acta de transacción se expresa de manera reiterada la plena voluntad e incluso

se hace referencia a la satisfacción de las partes descartándose la presencia de algún vicio en el consentimiento.

Continuando con el análisis de la prueba, tenemos la declaración de del testigo Gilberto Ortiz Saquea, quien manifestó haber sido compañero de trabajo del actor, narró que a la empresa fueron los directivos de la misma y le propusieron al actor y a otros trabajadores la suscripción de la transacción, lo que hicieron de manera individual, aseverando además que no presenció cuando el demandante suscribió el acuerdo, declaración que concuerda con el dicho del demandante, pues en el diligencia de interrogatorio de parte, confesó que al momento de suscribir el acta, se encontraba solo con los representantes de la demandada.

Con esa prueba, tampoco se acreditó una posible coacción moral, pues como lo indicó el accionante en su interrogatorio, el testigo no estuvo presente al momento de la suscripción de los documentos objetados, ni hacen alusión a que les constara personal y directamente que la empresa a través de su representante hubiese ejercido algún tipo de presión moral al trabajador, o que le hubiese propiciado temor. Y es que frente a este vicio, debe señalarse que la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud, que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento, lo cual debe quedar plenamente demostrado, y cuya carga probatoria se reitera le corresponde al trabajador por ser quien la alega; no obstante, ello no ocurre en este evento, pues del acervo probatorio allegado no se logra avizorar esta situación.

Aunado a lo anterior, resalta esta colegiatura, que de vieja data nuestro órgano de cierre ha sostenido con insistencia que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores, públicos o privados, proponer planes de retiro a sus trabajadores por razones de reestructuración, pues tales propuestas son lícitas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o no. Sobre el particular se trae a

colación la sentencia del CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, reiterada, entre otras, en la SL5507-2021, en la que se razonó:

“c) 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.”

En ese orden de ideas, de dicho acto jurídico es dable inferir, con visos de razonabilidad, que el ofrecimiento que la accionada hizo al trabajador hoy demandante, de dar por terminado su contrato de trabajo, mediando el pago de una suma con la que resarcía, además de lo allí claramente indicado, válidamente transable, cualquier otro derecho laboral que pudiera adeudársele al servidor, que fuera incierto y discutible, siempre se atuvo a derecho, contando con el asentimiento del trabajador, pues si no hubiera sido así, ciertamente no los hubiera suscrito, incluso manifestando que lo hacía de manera libre y voluntaria.

Ante ese panorama, se confirma en su integridad la sentencia censurada por el apoderado judicial de la parte demandante, y por disposición del numeral 3° del artículo 365 del CGP, se condena al apelante a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida el 27 de julio de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

SEGUNDO: Condenar al apelante a pagar las costas procesales, fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma de \$500.000. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

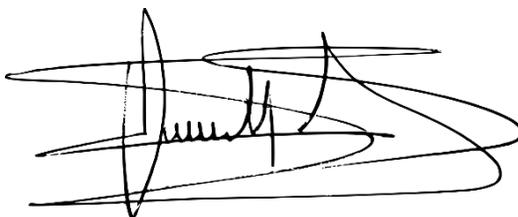
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado