



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL069-2024

Radicación n.º 95169

Acta 02

Bogotá D.C., treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **HÉCTOR MAURICIO GÓMEZ ZAPATA** y **ELIBER HERNÁN LONDOÑO ALZATE**, contra la sentencia proferida el 18 de marzo de 2022, por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso que los censores y los señores **HORACIO ANTONIO MENESES ÁLVAREZ**, **JAIME DE JESÚS PÉREZ** y **SERGIO IVÁN ZAPATA ORREGO**, le siguen a **COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.**

I. ANTECEDENTES

Accionaron los demandantes contra la pasiva, para que se declarara la ineficacia o nulidad de los acuerdos de terminación de sus contratos de trabajo y el acta de transacción del 9 de mayo de 2019. En consecuencia,

reclamaron el restablecimiento de los contratos sin solución de continuidad desde el 10 de mayo de 2019, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones legales y extralegales, indexados o con intereses; aportes a la seguridad social en pensiones, e indemnización por despido «*en estado de enfermedad*».

En subsidio, pidieron el pago de la suma acordada, con sus respectivos intereses moratorios e indexación.

En sustento de sus pretensiones, manifestaron que laboraron al servicio de la demandada mediante sendos contratos de trabajo a término indefinido; que el 9 de mayo de 2019, al terminar el turno les ordenaron presentarse en la gerencia de la empresa, donde les informaron la terminación de sus contratos de trabajo, y les presentaron documentos preelaborados cuya firma les fue exigida, especialmente el que se denominó «*acuerdo de terminación de contrato de trabajo*», que establecía el pago de una bonificación por retiro.

Sostuvieron que antes de la reunión ellos no habían formulado ninguna solicitud, y que la empresa tampoco les había ofrecido planes de retiro o negociaciones; que acudieron a la cita por orden del empleador y no voluntariamente; que la reunión se realizó sin garantías de igualdad y libertad contractual; que fue un escenario planificado para sorprenderlos y asaltarlos en su buena fe; que no tuvieron oportunidad real de comprender el alcance del extenso, complejo y técnico articulado de tales documentos, y que no les permitieron salir o recibir

asesoramiento o representación, bien del sindicato, ora de abogados, además de que no contaron con soportes de nómina ni convenciones para cálculos y cuantificación de prestaciones e indemnizaciones.

Relataron que accedieron a firmar el acuerdo de terminación de sus contratos, únicamente porque la cláusula tercera disponía que el pago de las bonificaciones estaba sujeto a la celebración de una diligencia de conciliación, y en el entendido de que tal disposición les garantizaba concurrir ante el juez laboral y ejercer la alternativa de rechazar o, por el contrario, aceptar el ofrecimiento de bonificación por terminar sus contratos.

Narraron que la accionada actuó con engaños y los indujo al error, pues les hizo creer que se llevaría a cabo la conciliación judicial, pero no lo cumplió, por si fuera poco, después de suscribir el convenio de terminación del contrato, les exigió firmar un acta en ese sentido, y un acuerdo de transacción, pese a que estaba pendiente la prometida conciliación judicial; que, además, les dijeron que iban a cerrar la sección en la que trabajaban. Seguidamente aseguraron que la falta de claridad de los documentos fue responsabilidad del empleador, quien fue el encargado de redactarlos; que este, además, incumplió sus obligaciones contractuales desde el 10 de mayo de 2019, y desconoció sus garantías sindicales al privarlos de asesoría, representación y la defensa que les asistía en su condición de beneficiarios de los convenios celebrados con el sindicato Sintrakcb.

Adujeron que el «*acuerdo de transacción*» tiene irregularidades, ya que mediante el mismo se negociaron derechos ciertos e indiscutibles de seguridad social en salud, lo que produjo la transgresión de estos, y de acciones, y perjuicios generados por la finalización de los contratos; que para ese momento la empresa no estaba a paz y salvo por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones, y tampoco les había cancelado la bonificación por retiro; y que no se tuvo en cuenta que Jaime de Jesús Pérez era prepensionado.

Alegaron que no renunciaron a sus derechos de asociación y debido proceso, que la bonificación por retiro no fue incorporada en la relación fáctica, ni en el objeto de la negociación, y fue cancelada unilateralmente sin someterla a la conciliación convenida.

Informaron que en el evento de ser válidas y exigibles las obligaciones estipuladas en el acuerdo de transacción, se les adeudaba la suma transaccional convenida, así como los aportes a seguridad social en salud y pensiones por valor de \$4.268.160 a cada uno, por lo que dichos pactos resultaban ineficaces. Héctor Mauricio Gómez Zapata, Jaime de Jesús Pérez y Horacio Antonio Meneses Álvarez, precisaron que se encontraban bajo diversas condiciones médicas al 9 de mayo de 2019, pero la empresa desconoció su obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para dar por terminadas sus relaciones laborales. Asimismo, para esa fecha los dos primeros y Sergio Iván Zapata Orrego estaban afiliados al sindicato Sintrakcb.

Por último, señalaron que la empresa violó el debido proceso, pues la terminación no obedeció a la automatización de la mano de obra del sector de la picadería, donde trabajaban, sino que fue el resultado de una estrategia empresarial para prescindir de trabajadores antiguos y enfermos, e incrementar sus beneficios y los de terceros contratantes; que el gerente de la empresa no estuvo presente a la firma del acuerdo, y que sin autorización o fundamentación legal, la accionada, en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, hizo deducciones por valor de \$828.200 por concepto de aportes pensionales y una cifra igual por aportes en salud.

Colombiana Kimberly Papel S.A. se resistió a las pretensiones. Admitió la existencia de las relaciones laborales, así como la afiliación sindical de quienes así lo alegaron en el libelo, y la ausencia del gerente a la firma de los documentos, aunque precisó que el proceso de ofrecimiento se hizo con representantes de la empresa. Negó los demás hechos.

En su defensa alegó que efectivamente el 9 de mayo de 2019 se llevó a cabo una reunión individual con los trabajadores, en la que ofreció un plan de retiro que acogieron de manera libre y voluntaria, y que se formalizó en la forma acordada. Comentó que ese día se firmaron tres documentos, con los cuales se dejó constancia de la finalización del nexo laboral por mutuo acuerdo, denominados así: i) acta de terminación del contrato de trabajo, ii) acuerdo de terminación del contrato de trabajo, y iii) acuerdo de transacción celebrado, los cuales dejaban

claro la voluntad de las partes de finiquitar por consenso el vínculo laboral, sin que la ausencia de una audiencia de conciliación afectara la validez de lo convenido. Explicó que la cláusula tercera del acta no supeditó la validez del acuerdo a que se celebrara una conciliación, pues solo se hizo referencia a ella para efectuar el pago de la suma negociada.

Propuso las excepciones de transacción, cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, compensación y enriquecimiento sin causa.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Civil con conocimiento en procesos laborales del Circuito de Girardota, mediante fallo del 29 de agosto de 2021, absolvió a la enjuiciada de las pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir el grado jurisdiccional de consulta, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de sentencia del 18 de marzo de 2022, confirmó la del *a quo*.

En lo que al recurso de casación importa, el colegiado se propuso determinar si eran válidos y eficaces los acuerdos transaccionales de terminación de los contratos de trabajo suscritos por las partes el 9 de mayo de 2019.

Amparado en los artículos 15, 43 y 65 del CST, 2469 del CC y 53 de la CP, así como en las sentencias CC C968-

2003 y CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, recordó que la transacción es procedente siempre que verse sobre derechos inciertos y discutibles que pudieren ser renunciables por el trabajador, y que esté exenta de vicios del consentimiento.

A continuación, se refirió a los tres documentos que firmaron los demandantes, y advirtió que, aunque de la lectura de los mismos no se identificaban los motivos que llevaron a su celebración, del interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada se extraía que procuraban lograr mayor eficiencia en los procesos de producción de las plantas, específicamente en la zona de picadora, donde laboraban los demandantes, manifestación que halló respaldada con el testimonio de Paula Andrea Merino Gómez.

Advirtió que, pese a que los demandantes manifestaron que el proceso en la picadora se seguía realizando, lo relevante del asunto era que en los acuerdos se dejó plasmado que las partes estaban a paz y salvo por todo concepto laboral, y que no se transgredían derechos ciertos e indiscutibles, pues en el ordenamiento laboral colombiano la estabilidad en el empleo no es un derecho cierto, en tanto el empleador está facultado para terminar el contrato unilateralmente y sin justa causa con el pago de una indemnización legal o convencional.

Observó que las cifras ofrecidas resultaban superiores a los valores que habrían recibido a título de indemnización por despido injusto de orden convencional, en el caso de que

la empresa hubiera ejercido la facultad de terminar unilateralmente los contratos.

Concluyó que el vicio del consentimiento alegado en la demanda no fue acreditado en el proceso, ni siquiera con los testimonios de Nicolás Arcesio Sánchez, presidente del sindicato de trabajadores, y Frank Alexander Cárdenas Arroyave, miembro de la junta directiva de esa organización, pues el primero no estuvo presente en las instalaciones de la empresa el día de los hechos, y el segundo declaró que los actores firmaron sin manifestar oposición. Añadió que los demandantes, en sus interrogatorios, admitieron que no fueron coaccionados para firmar, y que la reunión se llevó a cabo con calma.

También fundó su decisión en los testimonios de Paula Andrea Merino Gómez, líder de recursos humanos de la compañía, Juan Esteban Gutiérrez Muñoz, analista de nómina para Colombia y Ecuador, y de Eleonora Andrea Vélez Sierra, notaria del municipio de Barbosa (Antioquia).

Aunque le resultaba cuestionable que la sociedad accionada no les permitiera a los demandantes sustraer los documentos del lugar donde estaban reunidos, tal y como lo dijo la testigo Paula Andrea Merino, consideró que ello por sí solo no les restaba validez a los acuerdos. Agregó que la enjuiciada logró justificar la existencia de los convenios en el proceso de reestructuración, así como la presencia de personal del área de recursos humanos de la sede de Cali, y que el horario de la reunión se debió al cambio de turno.

Advirtió que la desactivación de las tarjetas de los trabajadores, apenas suscribieron los contratos, y el suministro del transporte en la empresa para llevarlos a sus lugares de destino, obedeció a que estaban en una zona rural, y ellos solicitaron la movilización que suministra la compañía.

Recordó la afirmación de los demandantes respecto a que, si el empleador les hubiera ofrecido una cifra menor, por ejemplo, diez millones de pesos, no habrían accedido al acuerdo, lo que, a juicio del colegiado, corroboró la inexistencia del vicio en el consentimiento.

Argumentó, con base en el dicho de los demandantes Horacio Antonio Meneses, Jaime de Jesús Pérez e Iván Zapata Orrego, que la inconformidad con los acuerdos no se fundamentó en el vicio alegado o el procedimiento adoptado, sino en los valores transigidos.

También aseguró que en la fundamentación fáctica de la demanda hubo varias imprecisiones en relación con lo que quedó acreditado en el plenario, pues se demostró que el gerente sí estuvo presente en el acto de la firma de los acuerdos, contrario a lo manifestado por los accionantes, como también se desvirtuó que estos hubieran firmado exclusivamente en razón de la cláusula tercera del documento denominado «*acuerdo de terminación del contrato de trabajo*», la cual garantizaba concurrir ante el juez laboral.

Precisamente en lo tocante a esa cláusula, dijo que si bien inducía en error a los trabajadores, estos confesaron que

no la leyeron o que no la entendieron y, por lo tanto, no fue tal disposición lo que motivó su decisión, aunado a que la testigo Paula Andrea Merino explicó que quedó inserta en el documento por un error, pero a los accionantes se les explicó que el pago estaba sujeto solamente a la autenticación del documento ante la notaría y, en todo caso, les advirtió que la misma hacía referencia al pago de la bonificación, mas no a la decisión de terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Sostuvo que la carga de la prueba del vicio del consentimiento recaía en los demandantes, premisa que apoyó en los fallos CSJ SL4967-2018, SL723-2019, SL3710-2019, SL-4560-2019 y SL4989-2019. Por último, estimó que la pretensión subsidiaria del pago de la suma transaccional resultaba improcedente, en la medida en que los accionantes reconocieron que la misma fue cancelada en el mes siguiente a la firma de los tres documentos.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por los demandantes, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver. Mediante auto del 31 de mayo de 2023, la Corte aceptó el desistimiento presentado por Horacio Antonio Meneses Álvarez, Jaime de Jesús Pérez y Sergio Iván Zapata Orrego.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formulan un cargo, por la causal primera de casación, replicado por la accionada.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, denuncian la aplicación indebida de los artículos,

[...] 66, 1508, 1524, 1602, 1603, 1620, 1624, 1741, 1746, 1757 y 2483; e igualmente de las normas 167 y 176 del C.G.P.; aplicables en materia laboral por remisión expresa del 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social; y el 140 del CST; Transgresiones que en conjunto determinaron la inobservancia y apreciación erróneas (sic) de prueba documental calificada para casación, y habilitante del estudio de testimonial, que igualmente fue apreciada con error.

A su vez, a lo largo de la argumentación dice que también fueron infringidos los artículos 4, 13, 29, 53, 83, 228 de la CP, 61 del CPTSS, 9, 14, 15 y 21 del CST, y 1618 y 2469 del CC.

Le enrostran al Tribunal los siguientes yerros fácticos:

A. Dar por no demostrado, estándolo; que la suscripción de acuerdos de terminación del contrato de trabajo los actos transaccionales celebrado (sic) con la empresa Kimberly Colpapel SA., en reunión de mayo 09 de 2019, tuvieron como causa, el entendimiento y compromiso por parte del trabajador, en concurrir a audiencia de conciliación ante el juez laboral, en acato al artículo 3º del documento “*acuerdo de terminación del contrato*”.

B. No dar por demostrado, estándolo; que los acuerdos firmados con el empleador el día 9 de mayo de 2019, están (sic) viciados de nulidad por motivo de error en la causa (sic), puesto que mientras el trabajador entendió que la negociación proseguían (sic) ante el juez laboral en instancia de conciliación, la empresa, comprendió y obró como si la negociación hubiera culminado ese día, ignorando abiertamente la exigibilidad de concurrir a la conciliación, estipulada en artículo 3º de “*acuerdo de terminación del contrato*”.

C. Dar por demostrado, sin estarlo; que de forma inequívoca e indiscutible las partes dieron por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo el nueve de mayo de 2009; sin

convenir adicionalmente su comparecencia ante el juez laboral, para efectos del consentir en el pago de bonificación.

D. Dar por no demostrado, estándolo; que el compromiso expresado en o (sic) artículo 3º del acuerdo, constituye un derecho cierto e indiscutible del trabajador, en la medida que su estipulación no es contraria a Ley, ni haberse renunciado o bien anulado por autoridad competente.

E. No dar por demostrado, estándolo; que en los supuestos de hechos y demás cláusulas (sic) y apartes del documento denominado “*acuerdo de transacción*” suscrito por las partes, no se reseñó expresamente ni tácitamente se aludió como objeto contractual, el compromiso de solicitar y comparecer a audiencia de conciliación ante el juez laboral, consignado en acuerdo de terminación del contrato de trabajo.

F. No dar por demostrado, estándolo; que en los supuestos de hechos, y demás cláusulas (sic) del documento “*acuerdo de transacción*” expresamente no se reseñó ni tácitamente se insinuó como objeto de dicho contrato, incluir o imputar el pago de suma transaccional como parte o cuota de la bonificación por terminación de trabajo; (sic).

G. No dar por demostrado, estándolo; que en la reunión celebrada el 9 mayo de 2019 en las Oficinas De La Gerencia de la Empresa (sic), se prohibió al trabajador exhibir los documentos a otras personas.

H. No dar por demostrado, estándolo; que previamente (sic) a concurrir a la Oficina de Gerencia (sic) de la empresa el 9 mayo de 2019, los trabajadores no tenían conocimiento, ni fueron informados por la empresa sobre planes de retiro voluntario, bonificación por retiro, estudios y procesos de estructuración, automatización y tercerización de labores en la empresa.

I. No dar por demostrado, estándolo; que en interrogatorio Héctor Mauricio Gómez Zapata y Eliber Hernán Londoño Alzate, aseveraron que firmaron los documentos que les fueron presentaron en la negociación, porque el acta decía que las partes irían ante el Juez laboral a conciliar.

J. Dar por demostrado, sin estarlo; que Héctor Mauricio Gómez, afirmó ser amigo y haber conversado con la notaria (sic) del municipio de Barbosa (sic), doctora Eleonor Vélez Sierra, el día nueve de mayo de 2019; cuando tal acontecimiento, fue relmente (sic) narrado por el codemandante Sergio Iván Zapata Orrego, al absolver su interrogatorio.

K. No dar por demostrado, estándolo; que en reunión de mayo 09 de 2019, se presentó y explicó el contenido de los documentos de la negociación a todos trabajadores allí (sic) convocados, por parte de los empleados de la empresa Kimberly Colpapel S.A., que fungieron como asesores, como lo fue el caso de Paula Andrea Merino Gómez y Juan Esteban Gutierrez (sic) Muñoz.

Aseveran que estos errores los cometió el *ad quem* por haber ignorado o apreciado erróneamente los siguientes documentos:

A. La demanda, particularmente el hecho séptimo, referente a divergencia de causa u objeto en los acuerdos, firmados entre la empresa Kimberly colpapel y sus trabajadores.

B. los tres documentos firmados en mayo nueve de 2019, particularmente el denominado “*acuerdo de terminación del contrato*”, cuyo artículo tercero dispuso: “... *Las PARTES acuerdan que el pago de esta bonificación está sujeto a la celebración de una diligencia de conciliación ante el juez laboral, la cual se realizará en la fecha que oportunamente informe el EMPLEADOR., de acuerdo con disponibilidad del juzgado respectivo*”.

C. El derecho de petición formulado por demandante (sic) de agosto 21 de 2019, y su respuesta de septiembre 01 de 2019; (folios 107-115 de demanda).

En la demostración, afirman que ellos suscribieron los documentos de la negociación, pero solo en la medida en que el artículo tercero del «*acuerdo de terminación del contrato*» imponía proseguir un trámite ante el juez laboral en instancia de conciliación, compromiso que no cumplió la accionada, y que al Tribunal le pareció irrelevante.

Agregan que la respuesta a la petición del 1º de septiembre de 2019 demuestra que la empresa tenía el convencimiento de que tal disposición contractual no era exigible, pese a que ninguna autoridad dispuso su ilicitud o nulidad, ni tampoco fue objeto de desistimiento o transacción por las partes, de modo que sí estaba vigente.

Aseguran que el *ad quem* no hizo ningún análisis sobre el móvil o causa que tuvo el empleador para proponer y firmar acuerdos con sus trabajadores o, a lo sumo, solo aludió a ello de forma colateral o parcial, pero de forma

errónea y, por lo tanto, ignoró las implicaciones del error en que incurrieron, puesto que su voluntad real era terminar los contratos en la fecha de la firma, y finiquitar definitivamente tales negociaciones, de manera que el citado artículo tercero iba en contravía de sus motivos.

Advierten que de esta manera se tipifica un vicio en el consentimiento por error, y que la divergencia que se produjo en las partes en torno a la causa de los acuerdos, determina que estos no fueron unívocos, con lo cual se incumplió la exigencia consustancial de todo contrato bilateral.

Insisten en que la cláusula le imponía de forma clara e inequívoca a las partes solicitar y concurrir a audiencia de conciliación ante el juez laboral, por lo que devenía ineludible dar validez a tal compromiso, máxime cuando este era una garantía para consentir ante una instancia imparcial la aceptación de la bonificación ofertada y finiquitar la terminación de los contratos.

Agregan que, si bien es cierto que detentaban capacidad negocial, también lo es que la misma resultó significativamente condicionada y alterada por limitaciones injustificadas y contrarias a la buena fe y a la libertad contractual, como no permitir asesoría del extenso y complejo documento de transacción, tal como lo admitió la jefe de recursos humanos de la empresa, Paula Andrea Merino Gómez.

Esgrimen que el colegiado apreció erróneamente las pruebas, al inferir que la intención de las partes fue la de

finalizar el contrato el 9 de mayo de 2019, pues confesaron que en la reunión estuvieron confundidos y afrontaron dificultades para comprender los documentos, precisando que accedieron a firmar porque el acta decía que después irían ante el juez laboral para conciliar.

Estiman que se vulneró el debido proceso, pues la cláusula es en sí misma una garantía fijada por las partes en el camino de perfeccionar y dotar de plena certeza y exigibilidad a las obligaciones y derechos que emanaban de los acuerdos celebrados, bajo el entendimiento que mientras no se diera cabal cumplimiento a tales compromisos, jurídicamente no era aceptado ni exigible el pago de la bonificación que unilateralmente les fue consignada en sus nóminas.

Subrayan que el juez de apelaciones aceptó que la cláusula inducía al error, de modo que debió declarar la nulidad de los acuerdos. Añaden que, en todo caso, el yerro en el consentimiento reside en el contenido de la disposición, independientemente de su legalidad, vigencia, congruencia y aplicabilidad, pues en su calidad de trabajadores no contaban con los conocimientos, capacitaciones o asesorías previas o concomitantes al desarrollo de la reunión del 9 de mayo de 2019 para entender sobre tales tópicos normativos.

Recalcan que el error en la causa surgió en la medida en que, razonadamente, entendieron que proseguía la negociación ante el juez laboral, independientemente de que la empresa después incumpliera ese compromiso, y que, al margen de si la cláusula fue producto de un error, el

empleador debía asumir las obligaciones derivadas de ella, pues fue él quien elaboró los documentos, lo que propició que ellos radicarán la petición del 1º de septiembre de 2019, prueba no valorada y que habilita el estudio de los testimonios e interrogatorios.

VII. RÉPLICA

Colombiana Kimberly Colpapel S.A. aduce que las afirmaciones efectuadas por la parte actora en los hechos del libelo no pueden servir de prueba en su favor.

Advierte que el Tribunal sí tuvo en cuenta el contenido de la cláusula tercera del acuerdo, pero concluyó que no fue acreditada.

Defiende el entendimiento que el colegiado le dio al alcance de dicha cláusula respecto a que esta hace referencia al pago de la bonificación y no a la decisión de terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, puesto que es el que más se ajusta al tenor literal del documento.

Expone que el acta modificó lo convenido en el acuerdo de terminación del contrato, en el sentido de que no era necesaria la realización de una audiencia de conciliación para el pago de la suma transaccional y de retiro, sino que bastaba formalizarlo en un contrato que tuviera la nota de presentación personal y el reconocimiento ante notario.

Indica que en el acuerdo de transacción las partes ratificaron lo estipulado en el de terminación del contrato de trabajo y en el acta, reiterando que la relación acabó por

mutuo acuerdo, con fundamento en lo establecido en el artículo 61 literal b) del CST, y que del derecho de petición y su respuesta no es posible concluir que era necesario celebrar una audiencia de conciliación para darle validez.

Señala que el Tribunal no hizo alusión puntual a los interrogatorios de Héctor Mauricio Gómez y Eliber Hernán Londoño Alzate, sino de todos en general, aduciendo que no entendieron la cláusula cuestionada, razón por la cual no hubo equivocación en la valoración de esta prueba. Agrega que los testimonios no pueden ser examinados por la Corte porque no se demostró un yerro evidente en la apreciación de algún medio calificado.

VIII. CONSIDERACIONES

Aunque los recurrentes no discriminaron cuáles documentos fueron ignorados por el fallador plural de la alzada, y cuáles apreció con error, tal omisión se sana con la argumentación desplegada en la demostración del embate, en la que refulge que lo que le achacan al Tribunal es la valoración equivocada de los medios de convicción enlistados.

Dicho esto, y aun cuando el cargo se orienta por la vía indirecta, no está en discusión que los recurrentes estuvieron vinculados con la enjuiciada en virtud de sendos contratos de trabajo a término indefinido, los cuales fueron terminados el 9 de mayo de 2019 mediante la suscripción de tres documentos denominados así: i) acuerdo de terminación del contrato de trabajo, ii) acta de terminación del contrato de

trabajo, y iii) acuerdo de transacción, mediando el pago de una bonificación.

Así las cosas, le corresponde a la Sala en el presente asunto definir si el Tribunal se equivocó al considerar que los acuerdos firmados tienen plena validez.

De manera preliminar ha de recordar la Sala que, tal como lo ha dicho en incontables ocasiones (CSJ SL, 4 ab. 2006 rad. 26071 y CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 39045, entre otras), no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título de bonificación, 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.

De igual forma, conviene precisar que la transacción en materia laboral procede siempre y cuando: i) exista entre las partes un litigio eventual o pendiente de resolver; ii) verse sobre derechos inciertos y discutibles; iii) el consentimiento de las partes esté exento de vicios y; iv) genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes que no sean lesivas para el trabajador (CSJ AL1035-2023).

En este caso, en la transacción celebrada por Héctor Mauricio Gómez Zapata y Eliber Hernán Londoño Alzate (f.º

123-130 y 195-201), no se avista la violación de alguno de esos postulados, pues fluye con nitidez que aquella se adelantó «*con el fin de transar y/o compensar cualquier controversia, discusión, litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que exista y/o pueda presentarse en el futuro entre las Partes, relacionada con los supuestos de hecho del presente acuerdo*», para cuyos efectos otorgó una suma determinada de dinero.

En tal medida, no puede calificarse como ilícito el acto amigable mediante el cual las partes buscan precaver eventuales pleitos para poner fin de manera total o parcial sus diferencias producto de una relación laboral, cuando no involucran derechos ciertos e indiscutibles.

Ninguna de las pruebas singularizadas en el embate acredita que los acuerdos hubieren estado viciados por error, como se alega. En efecto, a la luz de tales evidencias, no resulta descabellado inferir, como lo hizo el *ad quem*, que lo que estaba sometido a una diligencia de conciliación ante el juez laboral no era la decisión de terminar el contrato de trabajo, sino el pago de la bonificación. Esa deducción es perfectamente plausible conforme a la libertad que tienen los jueces para valorar las pruebas y formar su convencimiento según el artículo 61 del CPTSS.

Ciertamente, la censura elabora su argumento bajo la lectura individual del documento «*acuerdo de terminación del contrato de trabajo*» (f.º 121 y 193), haciendo abstracción de los denominados «*acta de terminación del contrato de trabajo*» (f.º 122 y 194) y «*acuerdo de transacción*» (f.º 195-201 y 123-

130), los cuales claramente componen un todo, y no pueden ser analizados de manera separada ni escindidos, pues solo su lectura conjunta ilustra el verdadero alcance del acuerdo logrado. Fíjese que en el primero de ellos se consagró lo siguiente:

PRIMERO. Las PARTES determinan finalizar por mutuo acuerdo el contrato de trabajo que los vinculó, con fecha efectiva de terminación el día 9 de mayo de 2019. Para el efecto, el último día de prestación de servicios del TRABAJADOR será el 9 de mayo de 2019.

SEGUNDO. El EMPLEADOR reconocerá al TRABAJADOR una bonificación por retiro no constitutiva de salario por valor de ciento seis millones quinientos ocho mil ochocientos once pesos M/CTE (\$106.508.811,00), adicional a la liquidación final de su contrato de trabajo.

TERCERO. Las PARTES acuerdan que el pago de esta bonificación está sujeto a la celebración de una diligencia de conciliación ante el juez laboral, la cual se realizará en la fecha que oportunamente informe el EMPLEADOR, de acuerdo con la disponibilidad del juzgado respectivo.

Por su parte, en el acta se consignó:

TERCERO. Con motivo de la terminación del contrato de trabajo, EL TRABAJADOR recibirá además de sus acreencias laborales finales, la suma de ciento seis millones quinientos ocho mil ochocientos once pesos M/CTE (\$ 106,508,811.00) a título de suma de retiro por la terminación del contrato de trabajo, suma que a su vez se tendrá como suma única para transar cualquier diferencia laboral con motivo del mismo e imputable a cualquier derecho que se haga exigible en el futuro y que no se haya sido previsto.

CUARTO. Las partes acuerdan, como condición para la acusación del valor por concepto de suma transaccional y retiro convenida en el punto tercero (3º) anterior, elevar este acuerdo a un contrato de transacción con presentación personal y reconocimiento de documento ante Notario.

A su vez, el acuerdo de transacción estipuló:

1. Con el pago de la suma acordada las partes han realizado concesiones mutuas y con estas han decidido prevenir cualquier litigio futuro que pudiera surgir con ocasión a la celebración, ejecución o terminación del contrato de trabajo que los vinculó,

con los alcances previstos en los artículos 2483 del Código Civil y 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. El EXTRABAJADOR deja constancia de que la celebración de este acuerdo es una decisión tomada sin apremios, coacciones ni presiones de ninguna naturaleza, en uso de total libertad y consentimiento, y, en pleno uso de sus facultades.

3. Las partes reconocen y aceptan que el presente acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo, por lo que le dan el valor de transacción en los términos del artículo 2469 y siguientes Código Civil y conforme al artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo; igualmente el EX TRABAJADOR acepta que las sumas pagadas y que se relacionan en el presente documento sean imputables y compensables a cualquier suma de dinero que por otro concepto que eventualmente le tuviere que pagar COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.

4. Por tal razón, las partes entienden y expresamente manifiestan que con el presente acuerdo queda transada y eliminada cualquier posibilidad de controversia o litigio en el futuro por todo concepto de carácter laboral, civil, comercial, constitucional, penal o de cualquier otro que se haya podido originar a favor del EXTRABAJADOR por causa o con ocasión de la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo ejecutado entre ellas.

[...] La formalización de este acto, tanto de contenido como de firmas del presente documento ante Notario Público, es condición indispensable para el respectivo reconocimiento de la suma transaccional.

Vistos los documentos en su integralidad, surge que la condición de acudir al juez del trabajo solo aparece en el acuerdo de terminación, pero con referencia al pago de la bonificación, mas no a la finalización del contrato, acto jurídico que únicamente quedó sometido al reconocimiento notarial. En todo caso, en el acuerdo de transacción se previó que el pago de la bonificación era posible con la sola firma notarial, prescindiendo de la audiencia de conciliación, con lo cual queda claro que el Tribunal no pudo cometer ninguno de los yerros que se le achacan en lo pertinente. Recuérdese, que esta Corte ha interpretado cláusulas como la estudiada, de manera similar. En proveído CSJ SL, 11 sep. 2013, rad. 43368, concluyó:

Por último, el impugnante se duele de que el *ad quem* no dio por demostrado, estándolo, “que el **pago** de la bonificación estaba condicionado a la firma del acta de conciliación, **al momento del retiro del demandante**, ante las autoridades judiciales, lo que nunca se produjo”. Destaca la Sala.

En la demostración de tal yerro, sostiene el recurrente que el juez de alzada apreció equivocadamente el documento de folios 6 y 7 en razón a que del mismo claramente se observa que el pago de la bonificación estaba condicionado a la firma del acta de conciliación que menciona el numeral 3; concluye que de haber estimado en debida forma ese documento, habría concluido el *ad quem* que su validez estaba condicionada a la firma de ambas partes y a la celebración de la conciliación ante las autoridades laborales, lo que nunca se produjo.

El texto del citado numeral 3 no se puede interpretar separadamente del numeral 2, cuyo texto es el siguiente:

2. Por otra parte, de manera independiente y autónoma, el Banco ha decidido conceder una bonificación por los servicios prestados por el Sr. CARLOS JULIO LOPEZ LUQUE por valor de setenta y seis millones ciento noventa y cuatro mil pesos mcte (\$76.194.000,00), suma esta que no es constitutiva de salario ni factor prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes.
3. Las partes acuerdan que el pago de la bonificación por los servicios prestados, así como las demás prestaciones y acreencias laborales **serán canceladas una vez se realice la correspondiente diligencia de conciliación ante las autoridades laborales al momento del retiro del trabajador mediante consignación que hará el Banco al empleado en la cuenta número 04404680604.**” Las subrayas y negrillas son del recurrente.

Como se puede ver, el banco se comprometió a reconocer a favor del trabajador una bonificación por \$75.194.000,00, de forma pura y simple, es decir sin condición suspensiva o resolutoria.

El condicionamiento al que alude la censura de cara a la firma de la conciliación es con relación al pago, pues en el citado documento se dijo que el pago se haría una vez se realizara la conciliación “*al momento del retiro del trabajador*”, mediante consignación que debía hacer el banco en la cuenta del extrabajador.

Si bien el *ad quem* no hizo mención alguna a la celebración de la conciliación, no incurrió el *ad quem* en el yerro señalado, dado que el contenido de la mencionada cláusula 3ª no tenía incidencia en la suerte de la decisión impugnada, toda vez que ese condicionamiento era únicamente para efectos de llevar a cabo el pago, más no para el perfeccionamiento del acuerdo de terminación del contrato; pago que debía hacerse “*al momento del retiro del trabajador*”.

De otra parte, la demanda y la contestación son piezas procesales que solo podrían configurar un error en la casación del trabajo cuando contengan confesión, o cuando se haya omitido o distorsionado su contenido (CSJ SL2224-2021), y es claro que ni lo uno ni lo otro se demostró. Además, los hechos de la demanda no le son útil a los censores en su aspiración extraordinaria, habida cuenta de que es apenas lógico comprender que a nadie le está dado fabricar sus pruebas, de modo que en ningún dislate pudo incurrir el fallador en la valoración del relato fáctico desarrollado en el numeral séptimo del libelo, como se sostiene.

En lo que al derecho de petición importa (f.º 107-113), así como su respuesta (f.º 114-115), es evidente que su análisis no brinda soporte a la premisa de la censura, ni mucho menos elucida error alguno en la decisión fustigada, pues solo contiene el reclamo y exigencia por parte de los actores de la audiencia de conciliación, respondiendo el demandado a tal súplica de manera negativa, en tanto *«el día 9 de mayo de 2019 ustedes de forma voluntaria y expresa, a través de acuerdo de transacción celebrado con mi representada, dieron por terminado el contrato de trabajo de mutuo acuerdo»*.

En el anterior orden de ideas, que los demandantes presenten peticiones con el convencimiento de ejercer *«acciones oportunas y conducentes a fin de hacer realidad sus expectativas jurídicas de concurrir en conciliación ante juez laboral»*, en modo alguno supone entender que, por tal hecho, *per se*, se configure el sentido que pretende imprimírsele a la cláusula tercera del acuerdo.

Siendo que la prueba calificada no soporta ningún error en su valoración por parte del *ad quem*, los testimonios e interrogatorios rendidos a que se hace mención en el escrito de casación no pueden ser valorados, al no constituirse en prueba hábil. Por último, ningún soporte tienen tampoco las acusaciones de intimidación a las que presuntamente fueron sometidos, en tanto de antaño ha explicado la Corporación que para que la violencia, entendida como la presión del empleador, llegue a viciar el consentimiento, *«debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate, y el sojuzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina»* (CSJ SL, 23 abr. 1986, rad. 44, GJ CLXXXVI, n.º 2425, pág. 219-238), situación que no ocurrió en el *sub judice*, ni se aprecia de las pruebas singularizadas.

En suma, los cargos no prosperan.

Las costas del recurso, por virtud de que la acusación no salió avante y hubo réplica, serán a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Se fijan como agencias en derecho la suma de cinco millones trescientos mil pesos (\$5.300.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el dieciocho (18) de marzo de dos mil veintidós (2022) por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **HÉCTOR MAURICIO GÓMEZ ZAPATA** y **ELIBER HERNÁN LONDOÑO ALZATE** contra **COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Firmado electrónicamente por:

**Ana María Muñoz Segura
Magistrada**

**Omar De Jesús Restrepo Ochoa
Magistrado**

**Giovanni Francisco Rodriguez Jimenez
Magistrado**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 7011C602E0FE9F0C3C437962F04B7394E9445E78C400C2C5725C4D6435F2C330

Documento generado en 2024-02-05