



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-003-2020-00288-01
Demandante:	José Adriano Buriticá
Demando:	Lagobo Distribuciones S.A.S. – L.G.B. S.A.S.
Tema a Tratar:	Terminación del contrato por mutuo acuerdo

Pereira, Risaralda, seis (06) de abril de dos mil veintidós (2022)

Aprobada acta de discusión 51 del 01-04-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 12 de octubre de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **José Adriano Buriticá** contra **Lagobo Distribuciones S.A.S.**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación

José Adriano Buriticá pretende que se declare que la relación laboral que sostuvo con Lagobo Distribuciones S.A.S. no tuvo interrupción alguna desde el 25/08/1992 hasta el 26/01/2018; empleador que finalizó el contrato sin justa causa; por lo que, pretende su pago.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que *i)* prestó sus servicios para el demandado desde el 25/08/1992, que para esa época se denominaba Labogo Ltda.; *ii)* el 21/08/2001 firmó un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, sin solución de continuidad; *iii)* se desempeñaba como analista de auditoría, para lo cual hacía revisiones en todos los almacenes del país, y como director de sucursal – gerente realizando recibo y entrega de mercancía y revisar diariamente informes de caja; *iv)* el salario recibido fue de \$1'822.638; *v)* tenía un horario de 9 am a 7 pm y en la hora del almuerzo de 12 a 2 pm debía permanecer en el almacén por si sucedía cualquier anomalía.

v) Dentro de sus funciones se encontraba “*estar a cargo del almacén*”; por lo que, cuando se perdía mercancía o daño en la misma se la descontaban por nómina o en su defecto debía pagarla con su tarjeta de crédito.

vi) El 12/09/2016 se le descontó de nómina \$1'241.000 por la pérdida de 2 televisores.

vii) El 22/03/2017 se realizó una “*reconstrucción de ligamento cruzado anterior i, remodelación del menisco medial y lateral por artro y escisión de tendón para injerto diferente región operatoria*”; por lo que, durante su proceso de rehabilitación debía ausentarse del almacén en horas del almuerzo para asistir a fisioterapia; *viii)* durante sus ausencias se perdía mercancía, identificando a la persona que realizó el hurto y retirándola del almacén, pero aun así se le descontó al demandante dicha pérdida.

ix) El 12/08/2017 se le descontó \$1'298.000 por 2 televisores con pantalla reventada; el 24/12/2017 \$796.531 por la pérdida de 1 celular Galaxy, así como \$758.050 por la pérdida de una consola LG; el 31/12/2017 \$1'298.45 por un televisor Samsung; el 19/01/2018 \$810.048 por una nevera Centrales.

x) el 22/01/2018 fue citado a la gerencia para el lunes siguiente, día en que se solicitó que firmara el “*acta de acuerdo de voluntades que extingue obligaciones laborales*” porque de lo contrario sería “*despedido*”; por lo que, ante la presión firmó el documento.

xi) El documento anunciado daba por terminado el contrato a partir del 24/01/2018, reconocía una bonificación adicional a la liquidación por \$5'000.000 y declaraba a paz y salvo al empleador por cualquier concepto; xii) por concepto de liquidación se pagó \$10'044.193.

Lagobo Distribuciones S.A.S. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual explicó que existieron 2 contratos de trabajo, el primero del 25/08/1992 hasta el 16/07/2001 pero con la sociedad Lagobo Ltda., contrato que se liquidó. El segundo inició el 21/08/2001 hasta el 24/01/2018 con Labogo Distribuciones Ltda. Por otro lado, señaló que la terminación del vínculo fue por acuerdo de voluntades suscrito el 22/01/2018 que contó con mutua aceptación sin vicio del consentimiento alguno. Indicó además que el demandante no tenía un salario básico, sino que era variable en función de los resultados obtenidos.

También explicó que la hora del almuerzo de 12 a 2 pm era autónoma del trabajador y frente a la pérdida de mercancías, señaló que el demandante tenía un cargo de dirección confianza ay manejo y que primeramente se realizaba un procedimiento interno de auditoría y luego se tomaba el correctivo del caso, como era asumir el costo del producto.

Negó los hechos consistentes en la pérdida de 2 TV LG, una nevera centrales porque fueron vendidos a clientes.

A su vez, indicó que nunca se reportó que el demandante estuviera asistiendo a terapias físicas, pero aceptó que recibió de parte del demandante el pago por la consola LG, un celular Galaxy que fueron pagados voluntariamente con tarjeta de crédito.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó "*inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*", "*pago*", "*buena fe*", "*prescripción*", "*cosa juzgada*", "*acuerdo de voluntades*".

3. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito declaró que entre las partes en contienda existieron 2 contratos de trabajo del 25/08/1992 al 16/07/2001 y del 21/08/2001 al

26/01/2018 y que el último contrato suscrito finalizó por mutuo acuerdo conforme al acuerdo de voluntades celebrado el 22/01/2018 y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que *i)* no se acreditó la unidad contractual pretendida porque entre el primer y segundo contrato mediaron 35 días, esto es, más de los 30 días determinados por la jurisprudencia para mantener el contrato de trabajo sin solución de continuidad; además que el demandante no se presentó a trabajar durante dicha interrupción.

ii) Tampoco había lugar a reembolsar los dineros que el empleador descontó por pérdida y daño de mercancía, porque el trabajador autorizó los mismos mediante documento escrito, sin prueba alguna de constreñimiento para dar dicha autorización.

iii) El contrato de trabajo sí finalizó por mutuo acuerdo porque no se acreditó vicio en el consentimiento alguno que evidenciara que la voluntad del demandante estuvo alterada como para tomar una decisión en contra de sus intereses, pues aun cuando afirmó que se sintió constreñido para su firma, ninguna prueba pudo aportar de tal situación, pues ningún testigo presencié la reunión que dio por finalizado el contrato. Tampoco se acreditó error alguno, pues para ello resultaba necesario que las partes estuvieran hablando de temas diferentes, pero en este evento ambos eran conscientes de que la reunión tenía por objeto finalizar el vínculo laboral existente, máxime que aceptó la negociación.

4. Síntesis del recurso de apelación de la sentencia

La parte demandante inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual reprochó que *i)* sí hubo unidad contractual porque la terminación realizada en el 2001 fue un mero formalismo, y si bien no se presentó a trabajar fue porque estaba en vacaciones; *ii)* en relación a los descuentos por daños o pérdidas recriminó que a partir de la prueba testimonial se acreditó que era una práctica asumida por la empresa, sin que los trabajadores conocieran el procedimiento concreto para el descuento, y que el consentimiento era suscrito antes de cualquier tipo de investigación o proceso disciplinario, máxime que los trabajadores no se podían negar al mismo.

iii) Finalmente, en cuanto a la finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo argumentó que al demandante no se le dio la información necesaria para entender las consecuencias jurídicas del convenio suscrito, pues sí fue coaccionado para que firmara. Señaló que en el evento de ahora aparece el error en la causa como vicio en el consentimiento, puesto que los motivos determinantes para firmar el acuerdo de voluntades fue la convicción de que sería expuesto públicamente como un mal trabajador de no acceder a su firma, además de no recibir dinero alguno al momento de retirarse de la empresa. Acreditación que se encuentra incluso con la directora de recursos humanos que afirmó que el acuerdo era un formato preestablecido que ella diligenció por órdenes del gerente, sin que mediara colaboración del trabajador.

5. Alegatos de conclusión

Únicamente presentó alegado la demandada que coinciden con temas a abordar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Se plantea los siguientes interrogantes:

- i. ¿Se acreditó la unidad contractual reclamada?
- ii. ¿Los descuentos realizados al trabajador por pérdida y daños de mercancías se hicieron en contra de su voluntad? ¿dichos descuentos se encuentran proscritos en nuestra legislación pese a contar con la anuencia del trabajador?
- iii. ¿El contrato de trabajo que ató a las partes finalizó por mutuo acuerdo? ¿se acreditó un vicio en el consentimiento por parte del trabajador en la suscripción del documento?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Unidad contractual

2.1.1. Fundamento normativo

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que existen soluciones de continuidad que no alcanzan a romper la unidad contractual cuando persiste el objeto contratado, siempre que dichas interrupciones sean cortas, esto es, *“inferiores a un mes, [pues de ser así] estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales”*.

En efecto, la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL981-2019, en concordancia con la SL5595-2019 declaró una continuidad laboral incluso con una interrupción de 27 días. Todo ello, porque la fractura de la continuidad laboral debe corresponder a interrupciones amplias, relevantes o de gran envergadura.

2.1.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente se advierte que en los hechos 1, 2 y 3 de la demanda se describió como hito inicial citado 25/08/1992 y final el citado 26/01/2018 (fl. 6, c. 1); no obstante, la demandada al contestar anunció que existieron 2 vinculaciones, la primera desde el 25/08/1992 hasta el 16/07/2001 y la segunda desde el 21/08/2001 hasta el 24/01/2018 (fl. 1, archivo digital 25).

Revisadas las pruebas aportadas, aparece la historia laboral emitida por Colpensiones que evidencia que el demandante tuvo un registro de afiliación o relación laboral según certifica la casilla 36 con la demandada desde el 25/08/1992 hasta el 16/07/2001 fecha en que se reportó la novedad de retiro (fl. 39, c. 1). Seguidamente aparece un nuevo pago de cotización por la demandada por 10 días para el mes de agosto de 2001 (fl. 40, c. 1). Además, se allegó contrato de trabajo suscrito el 21/08/2001 (fl. 47, c. 1) y milita certificación emitida el 14/07/2014 por la demandada en la que da constancia de la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 21/08/2001 (fl. 163, c. 1).

Derrotero probatorio que evidencia una interrupción laboral entre las partes en contienda desde el 17/07/2001 hasta el 20/08/2001, equivalente a 35 días, esto es, superior a los 30 días establecidos por la jurisprudencia como límite máximo para evitar una solución de continuidad al vínculo laboral.

Además, el demandante al absolver el interrogatorio de parte, si bien anunció que dicha interrupción fue para garantizar su continuidad laboral, es decir, para volver a ser contratado y que durante dicho tiempo disfrutó de sus periodos vacacionales, lo cierto es que no obra prueba de tal autorización del empleador y por el contrario, el demandante admitió que durante esos 35 días se desentendió de la empresa, pues se dedicó a descansar sin prestar servicio alguno ni estar disponible para su empleador. Aspecto que evidencia que sí hubo una interrupción laboral real entre las partes que impide la declaratoria de la continuidad laboral pretendida.

2.2. Retención, deducción y compensación de salarios

2.2.1. Fundamento Normativo

El numeral 1o del artículo 149 del C.S.T. establece que el empleador tiene prohibido deducir, retener o compensar suma alguna del salario, “*sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial*”. Además, dicho numeral de forma expresa contempla unos eventos y conceptos en los cuales resulta especialmente necesaria la autorización del trabajador para realizar el respectivo descuento.

Así, la regla general es que para realizar descuentos del salario al trabajador es indispensable tener su autorización, e incluso resulta necesaria tal aceptación en los eventos contemplados en el inciso 2 del numeral 1 del artículo 149 ibidem, a saber: *i)* uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; *ii)* deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; *iii)* indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; *iv)* entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Dicho en otras palabras, el alcance o entendimiento del numeral 1 de artículo 149 del C.S.T. consiste en que sin autorización del trabajador no se puede realizar descuento alguno de su salario, ni siquiera en los eventos planteados en el inciso 2 del citado numeral 1 del artículo 149 ya citado, en concordancia con el numeral 1 del artículo 59 ibidem.

Finalmente, la regla contemplada en los artículos precedentes, esto es, contar con autorización del trabajador para realizar descuentos, tiene 2 excepciones. La

primera contenida en el numeral 2 del artículo 149, consistente en que, aun contando con tal autorización, no será procedente el descuento del salario si con tal disminución se afecta el salario mínimo legal o convencional, o la parte de este declarada inembargable por la ley; y el artículo 150 del C.S.T. que establece los descuentos que realiza el empleador sin necesidad de autorización, como son las cuotas sindicales, de cooperativas y cajas de ahorros, cuotas con destino al seguro social obligatorio y sanciones disciplinarias.

En este sentido se ha pronunciado esta Colegiatura desde la decisión del 28/01/2011 exp. Número 003-2009-00089-01 Roberto Jaramillo Quintero vs. Sociedad Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., de la que fue integrante la Mag. Ana Lucía Caicedo Calderón en la que se indicó que:

“Uno de esos mayores ámbitos de protección, se tiene en el salario y en su pago íntegro al trabajador. De ahí que la regla 59 ordinal 1º del Código Laboral prohíba que el empleador deduzca, retenga o compense suma alguna del salario, prohibición iterada en el artículo 149 ibidem. Sin embargo, esa prohibición no resulta ser absoluta, permitiendo la Ley, en casos especiales, que el trabajador pueda autorizar los descuentos o que un mandato de un Juez lo autorice. Esos casos, se encuentran específicamente señalados en el ordinal 1º del artículo 149 de la obra que se viene citando.

Entre las posibilidades referidas por el legislador, se cuenta el de la “indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados...”. Vale acotar además, que la autorización del trabajador es indispensable para cada caso concreto, es decir, por cada descuento que por una de estas circunstancias se vaya a efectuar, es indispensable contar con una específica autorización.”

Posición que también se expuso en la decisión del 03/07/2013 radicado número 002-2011-01220-01 Mariluz Rodas Gutiérrez vs. Navarrete Eraso & Cía. Ltda. Mp. Julio César Salazar Muñoz.

2.2.2. Fundamento fáctico

De conformidad con los testigos Carlos Enrique Montoya Correa, Luz Erika Agudelo, José Flobert Brito, Yuleny Galvis Acosta y Mauricio Morales se desprende que es

una práctica común y reiterada de la demandada descontar del salario de los vendedores y del director del punto de venta el valor equivalente a la mercancía que sea robada o que se pierda durante la labor comercial del punto de venta.

En efecto, los aludidos testigos mencionaron que por políticas de la empresa se realizan arqueo e inventarios por parte de auditores cada mes o cada 3 meses que tiene como finalidad establecer la mercancía que tiene el punto de venta y si la misma coincide con las bases de datos de la empresa. De forma unísona explicaron que cuando se encuentra un faltante el primer paso es depurar el sistema para conocer si hubo un error de digitación o se encuentra alguna anomalía; pero de no hallar tal error, sino que el mismo sea imputable a una pérdida por robo o ausencia de la mercancía, los vendedores y el director del punto de venta deben responder económicamente por la pérdida, para lo cual la empresa suministra unas autorizaciones escritas para el descuento por nómina de la pérdida hallada, que se divide en una proporción determinada entre los vendedores y el administrador.

De manera concreta los testigos Yuleny Galvis Acosta, que se desempeña como directora de recursos humanos, Mauricio Morales, director de ventas, José Flobert Brito, auditor, ambos trabajadores de la demandada, señalaron que dichas autorizaciones son firmadas de forma voluntaria y que si el trabajador se niega a la misma no tiene ninguna consecuencia; por el contrario, los testigos Carlos Enrique Montoya Correa, auditor de la demandada, y Luz Erika Agudelo, vendedora de la demandada, expusieron que sabían que de no firmar dicha autorización sus contratos no serían renovados o serían finalizados.

Derrotero probatorio que permite a la Sala concluir que pese a la afirmación de los trabajadores de la demandada de que la ausencia de firma de la autorización del descuento implicaría que el contrato no fuera renovado o se finalizara, lo cierto es que, ello no obsta para advertir que bien hizo el empleador en solicitar la autorización suscrita por el trabajador para realizar el descuento por las *“pérdidas o averías de elementos de trabajo”* (inciso 2o del artículo 149 del C.S.T.).

Ahora bien, se apresta la Sala en verificar si el demandante acreditó que su empleador realizó descuentos por concepto de pérdida o avería de mercancías y correlativamente, si la demandada acreditó tener autorización suscrita por el trabajador para realizar el descuento.

Así, en la demanda se menciona que se “*descontó de su nómina*” los siguientes valores:

Hecho	Fecha	Concepto	Valor descontado
17	12/08/2017	2 TV con pantalla reventada	\$1'298.000
18	24/12/2017	1 celular Galaxy perdido	\$796.531
19	24/12/2017	1 Consola LG perdida	\$758.050
20	31/12/2017	1 Tv Samsung perdido	\$1'298.454
21	19/01/2018	1 Nevera Centrales	\$810.048

Frente a los que Lagobo Distribuciones S.A.S. al contestar el hecho 17 señaló que “*con ocasión al daño efectuado a dos televisores que se encontraban en el inventario a cargo del señor José Adriano, él solicitó que el valor de los artículos, es decir, la suma de \$1'298.000 fueran cancelados con el desembolso de una libranza con la que en aquella época contaba*”; respuesta al citado hecho del que se desprende una confesión por apoderado judicial al tenor del artículo 193 del C.G.P.

Igual situación acontece con el hecho 18 y 19 frente a los cuales la demandada aceptó que fueron pagados por el trabajador mediante su tarjeta de crédito.

Ahora bien, frente a la mercancía señalada en el hecho 20 y 21 la demandada negó su pago por parte del trabajador y frente a la prueba documental aparecen unas facturas de venta a favor de María Fernanda Guerrero Gil, sin avizorarse en dichos documentos descuento alguno o pago por parte del trabajador (fl. 54 y 55, c. 1); por lo que, frente a dichos hechos (20 y 21) no se allegó prueba de su descuento como para trasladar la carga al empleador de demostrar la autorización para ello.

A su turno, frente a la autorización de dichos descuentos, el demandante en el hecho 10 del libelo genitor afirmó que “*como entre las funciones que cumplía mi representado estaba la de estar a cargo del almacén, cada que se reportaba una pérdida de mercancía o daño de la misma, éste debía firmar un descuento de*

nómina por valor de la pérdida o del daño, o en su defecto cancelar con una tarjeta de crédito” (fl. 7, c. 1); hecho del que se desprende que el demandante admitió haber dado la autorización para dichos descuentos, sin reproche alguno sobre vicio en el consentimiento en tal manifestación de voluntad.

Pero a su vez, obra en el expediente tirilla emitida por Lagobo Distribuciones S.A. y allegada como prueba por el demandante en el que se denota un débito a cargo del demandante igual a \$1'298.000 que corresponde al hecho 17 y en letra manuscrita *“Nota: se firmó dcto de nómina por \$2'500.000 por dos TV que tenían la pantalla reventada 42”* (fl. 51, c. 1).

Luego, factura impresa por \$758.050 por celular galaxy a nombre del demandante y en manuscrito *“mercancía hurtada de la bodega del almacén pago con TC”* (fl. 52, c. 1), que corresponde al hecho 18 de la demanda. Igual situación para el hecho 19 (fl. 53, c. 1).

A su vez, con la contestación a la demanda se allegó documento suscrito por el demandante sin tacha alguna de falsedad por este, en el que indica a la demandada que asume el valor de \$1'298.000 que adeuda por los televisores que salieron con pantalla reventada y que se descontara de una libranza que tenía (fls. 30 y 31, archivo 25).

Confesiones, testimonios y documental de la que se desprende que los mencionados descuentos por pérdida o averías de mercancía estaban revestidos de legalidad, pues el demandante aceptó que firmaba las autorizaciones, así como los testigos dieron cuenta que era una práctica reiterada de la empresa solicitar las autorizaciones para descuentos y de la documental se extrae que el trabajador también firmaba dichos descuentos. En consecuencia, se confirmará la decisión de primer grado en este punto.

2.3. Terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo

2.3.1. Fundamento normativo

El artículo 61 del C.S.T. establece que los contratos de trabajo terminan de forma legal por una de las 8 formas allí contempladas, dentro de las que se encuentra en literal b) por mutuo consentimiento.

En ese sentido, para que la finalización del vínculo mediante el citado acuerdo - acto jurídico - tenga validez se requiere que el consentimiento que exige la norma sea libre y espontáneo, carente de vicio alguno. De antaño la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que el consentimiento es *“el acuerdo de dos o más voluntades sobre un mismo objeto jurídico”* (Sent. Del 25/06/1951, LXX, 24).

Así, los artículos 1502 y 1508 del C.C. aplicables a la materia laboral por remisión del art. 19 del C.S.T. establecen que para que una persona se obligue requiere que su consentimiento esté libre de vicios, a saber, error, fuerza o dolo.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que para las relaciones obrero patronales resulta de vital importancia que el trabajador *“pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe”* (SL572-2018).

Ahora bien, el artículo 1524 del C.C. establece qué se entiende por *“causa el motivo que induce el acto o contrato”*, de ahí que el error en la causa, del que se duele el demandante, consiste en *“la falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico (...), por lo que no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte a contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes”*.

Por su parte, el artículo 1513 del C.C. determina que la fuerza no vicia el consentimiento, a menos que sea capaz de producir en la persona una impresión fuerte en su sano juicio. Así, la fuerza debe ser de tal entidad que el acto que se produce con ella genere un justo temor a un mal irreparable y grave.

En cuanto a las cargas probatorias, de conformidad con el artículo 1516 del C.C. los vicios del consentimiento deben probarse, pues no es válido presumirlos; por lo tanto, deben estar suficientemente acreditados en el juicio laboral.

2.3.2. Fundamento fáctico

En el caso de ahora resulta fundamental establecer cuál fue el móvil o causa determinante para que el demandante suscribiera el mutuo acuerdo, de ahí que ante un error en el móvil haga que deje de existir tal terminación.

Auscultado en detalle el expediente se encuentra el pacto de acuerdo de voluntades en el que se convino:

- “1. Dar por terminado el contrato individual a término indefinido, a partir del día 24 de enero de 2018.*
- 2. Que el empleador reconocerá al trabajador una bonificación adicional a su liquidación equivalente a la suma de cinco millones de pesos \$5.000.000 por los servicios prestados.*
- 3. Que el trabajador acepta recibir la suma de dinero antes mencionada, por concepto de bonificación.*
- 4. Que el trabajador declara totalmente a paz y salvo a el empleador por cualquier concepto referente a las obligaciones laborales y contractuales derivadas de la relación que se sostuvo entre las partes.*
- 5. Que el presente acuerdo de voluntades suscrito por las partes tiene todos los efectos de la cosa juzgada” (fl. 166, c. 1).*

Documento del que se desprende únicamente el acuerdo para dar por terminado el contrato con el reconocimiento de una bonificación adicional a la liquidación por \$5'000.000. Acuerdo que el demandante al absolver el interrogatorio de parte señaló que en efecto se cumplió, pues una vez terminado el vínculo laboral se pagó junto con su liquidación de prestaciones sociales la bonificación anunciada en el acuerdo de finalización laboral.

De ahí que primeramente no se advierta en el documento anunciado que hubiera error en la causa para dar por terminado el contrato, pues de lo allí inscrito solo se devela la intención de finalizar el vínculo con el pago de una bonificación que en efecto ocurrió.

No obstante, tanto en el libelo genitor como en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante se anunció que el empleador le indicó a este que sería despedido con justa causa, o que por el contrario podían terminar el contrato por mutuo acuerdo con el reconocimiento de la bonificación anunciada.

Trato que en manera alguna aparece ahora ilegal en la medida que, bajo los términos del recurso de apelación en el que se alega un error en la causa para firmar la terminación del contrato por mutuo acuerdo, el mismo no existió pues según la demanda y el interrogatorio, José Adriano Buriticá iba a ser despedido; por lo que, la motivación o causa para firmar el mutuo acuerdo fue obtener la bonificación de \$5'000.000 anunciada, que tal como admitió el demandante sí recibió. Así, en el interrogatorio el demandante adujo que prefirió firmar dicho documento y recibir la bonificación a ser despedido y no recibir dinero alguno.

De manera tal que no se acreditó que el trabajador tuviera una falsa noción frente a la causa para celebrar el mutuo acuerdo, pues tal como este mismo adujo iba a ser despedido, de ahí que prefiriera finalizar el vínculo bajo dicho acuerdo; de ahí que fracasase el recurso de apelación.

Ahora bien, José Adriano Buriticá se duele en el recurso e interrogatorio de que desconocía que de haber aceptado que lo despidieran, después podía demandar bajo otros términos, es decir, alegando un despido sin justa causa, a lo que es preciso acotar que de conformidad con el artículo 1509 del C.C. el error sobre un punto de derecho no viciaba su consentimiento; máxime que en el proceso no se acreditó que careciera de capacidad para obligarse a sí mismo, o que la firma de dicho mutuo acuerdo hubiera sido producto de la fuerza o dolo, como asevera en el recurso, esto es, bajo la coacción para suscribir dicho documento.

Así, no se probó que se hubiera infundido en el demandante una impresión tan fuerte en su sano juicio que generara un temor a un mal irreparable o grave, pues ninguna prueba se allegó en ese sentido, máxime que aun cuando el demandante en el interrogatorio aseveró que en la reunión en que se informó sobre su inminente despido participaron dos personas más, Yuleny Galvis Acosta y Mauricio Morales que al unísono le indicaron que era mejor que firmara el mutuo acuerdo y "*salir por la puerta grande de la empresa*", a ser expuesto públicamente ante todos los trabajadores, no se logró acreditar tal influencia en su voluntad, pues dichas personas al rendir sus declaraciones adujeron que no participaron de dicha reunión, pues solo se hizo entre el demandante y el gerente de la empresa.

Finalmente, y al margen de la calificación jurídica que atribuyó el demandante a la finalización de su contrato de trabajo, esto es, mutuo acuerdo bajo un vicio en el consentimiento como fuere el error en la causa que como se adujo no se acreditó,

del interrogatorio se desprende que la inconformidad del demandante consistió en que su empleador le anunció su despido sin compensación o indemnización alguna, de ahí que prefiriera acogerse al mutuo acuerdo con una bonificación.

Descripción que tampoco escindiría el pacto entre las partes ni siquiera por una causa ilícita, esto es, al tenor del artículo 1524 del C.C. que la causa para finalizar estuviera prohibida por la ley, o fuera contraria a las buenas costumbres o al orden público, pues ningún empleador está atado a lo imposible y bien podía este anunciarle a su trabajador que iba a ser despedido sin pago de indemnización alguno, restando a este controvertir tal finalización ante la jurisdicción. En consecuencia, fracasa la apelación en este punto.

CONCLUSIÓN

Se confirmará la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada de conformidad con el numeral 1o del artículo 365 del C.G.P., ante el fracaso de la apelación

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de octubre de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **José Adriano Buriticá** contra **Lagobo Distribuciones S.A.S.**

SEGUNDO. CONDENAR en costas en esta instancia al demandante y a favor de la demandada por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Salva Voto Parcial

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento Parcial De Voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

3c2b003a5a041e7a3cae6476c6b610be051d415b71a12fd164b9b6344f6a25d5

Documento generado en 06/04/2022 07:12:09 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>