



**TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

Relaciona los edictos del 14 de febrero 2023

EDICTO DEL 2023-02-14_SALA SEGUNDA_RAD 05-234-31-89-001-2021-00036-01	
EDICTO DEL 2023-02-14_SALA SEGUNDA_RAD 05-282-31-13-001-2021-00008-01	



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA
Sala Segunda de Decisión Laboral

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

HACE SABER

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	YESICA LORENA USUGA ZAPATA
DEMANDADA:	EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.
PROCEDENCIA:	JUZGADO PROMISCUO DEL CIRCUITO DE DABEIBA - ANTIOQUIA
RADICADO ÚNICO:	05-234-31-89-001-2021-00036-01
RADICADO INTERNO:	2022-876
FECHA:	3 DE FEBRERO DE 2023
DECISIÓN:	MODIFICA- CONFIRMA
MAGISTRADO PONENTE:	DR. HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO

El presente edicto se fija en el micrositio de EDICTOS de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por un (1) día hábil, hoy 14/02/2023, a las 08:00 horas, con fundamento en lo previsto en el art. 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 14/02/2023, a las 17:00 horas

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

Procedencia: JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE DABEIBA - ANTIOQUIA

Radicado: 05-234-31-89-001-2021-00036-00

Providencia: 2023-029

Decisión: MODIFICA- CONFIRMA

Medellín, tres (03) de febrero del año dos mil veintitrés (2023)

Siendo las cuatro y treinta de la tarde (4:30 p.m.) de la fecha, se constituyó la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior Antioquia con el objeto de proferir la sentencia que para hoy está señalada dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **YESICA LORENA USUGA ZAPATA** en contra de la sociedad **LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.** El Magistrado ponente, doctor **HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO**, declaró abierto el acto.

Previa deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión de proyectos **Nº 029** acordaron la siguiente providencia:

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

P R E T E N S I O N E S

Por conducto de apoderado judicial, la parte actora pretende se declare la existencia de un contrato laboral con la demandada desde el 7 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2020, siendo este terminado sin justa causa por el empleador; como consecuencia de ello se condene la accionada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, cesantías, intereses de las cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y se condene en costas procesales.

H E C H O S

En apoyo de sus pretensiones afirmó que las EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P, fue creada como una sociedad por acciones simplificadas, por lo que sus trabajadores de conformidad con el Decreto 3135 de 1968 artículo 5, son considerados como trabajadores oficiales, salvo quienes tengan cargos directivos.

Expuso que por ello la demandante, se encuentra vinculada a la entidad en calidad de trabajadora oficial, iniciando el contrato de trabajo el 7 de septiembre de 2017, sin embargo, la accionada con el fin de desnaturalizar la modalidad de la contratación y evadir de este modo derechos laborales, le impuso la suscripción de contratos de prestación de servicios, desde el 1 de enero de 2020, sin tener en cuenta la continuidad y el extremo laboral en que realmente la demandante inició las labores.

Indicó que las funciones realizadas durante la vigencia del vínculo, fueron las de apoyo de atención al usuario, recepción de PQR, recuperación de cartera, recepción de documentos, registro de lectura de acueducto y la liquidación de las facturas de servicios públicos domiciliarios, devengando un salario mensual de \$1.741.580, siendo despedida el 30 de junio de 2020, por el empleador de forma unilateral, mediante comunicado que denominó “*acta de terminación contrato 2020-014*”, sin pagarle las prestaciones sociales e indemnizaciones correspondientes.

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

POSTURA DE LA PARTE DEMANDADA

Una vez efectuadas las diligencias de admisión, notificación y traslado del libelo demandatorio, **LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P**, por medio de apoderado judicial, contestó que no es cierto sobre la existencia de una relación laboral entre las partes, toda vez que acordaron en forma escrita un contrato de prestación de servicios.

Dijo que se pactó el pago de honorarios, mas no salario, aceptando que por este concepto recibía la suma de \$1.741.580, además señaló que el contrato de prestación de servicios, fue liquidado legalmente el 30 de junio de 2020, por lo que no hay lugar a pregonar una terminación injusta de un vínculo laboral.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e invocó como medios exceptivos los de ABUSO DEL DERECHO, CARENCIA DEL DERECHO SUSTANTIVO, INEXISTENCIA DEL DERECHO PRETENDIDO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES SANCIONATORIAS, BUENA FE DEL CONTRATANTE Y LA GENERICA.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia proferida el día 18 de octubre de 2022, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Dabeiba – Antioquia, Declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre YESICA LORENA USUGA ZAPATA y las Empresas Públicas de Dabeiba Antioquia, S.A.S. E.SP., del 01 de enero al 30 de junio de 2020.

Condenó a las Empresas Públicas de Dabeiba S.A.S. ESP, reconocer y pagar a la demandante, primas por servicios, vacaciones, cesantías, intereses de las cesantías y aportes a la seguridad social, causados durante la vigencia del contrato.

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

Señaló que para efectos de la liquidación de prestaciones sociales, se tendrá como base el salario devengado para el año 2020 de \$1.741.580. Además condenó al pago de la indemnización por el despido sin justa causa y la sanción moratoria, sumas que deberán ser indexadas al momento del pago.

RECURSO DE ALZADA

Inconforme con la decisión del despacho, el apoderado judicial de la parte demandante sostuvo literalmente lo siguiente:

Sustento la inconformidad en el siguiente aspecto. Si bien el despacho, luego hacer un análisis jurídico y juicioso del tipo de vinculación de la demandante, considero que este era el tipo laboral y así lo hemos considerado también desde la presentación de la demanda, no compartimos lo que tiene que ver con la forma como se le liquida la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que los contratos de las personas que se vinculan como trabajadores oficiales, cuando el contrato se considera a término indefinido, no se aplica aquella indemnización que hace referencia el despacho, sino que se debe tener en cuenta que los contratos a término indefinido, se tiene establecido por ley que se entienden de plazo, por plazo, como plazo presuntivo de 6 meses en 6 meses y en principio si el despacho considera que existía un contrato y al cual le dio una connotación de tipo laboral, en principio diríamos que hay dos formas en que eventualmente se podría liquidar la indemnización. De acuerdo a la teoría del despacho, el primero es plazo presuntivo, se entenderá que hubo una prórroga de 6 meses y la indemnización irá hasta que esta prórroga se terminara, teniendo en cuenta que en estos contratos las entidades tienen la facultad de dar por terminado preavisando con un periodo de pago la terminación del vínculo sin que hubiese librado indemnización, pero en este caso no se dio así, por lo que en principio si se tomara así como plazo presuntivo, tendríamos que tener en cuenta que la indemnización se debía liquidar según el plazo presuntivo.

Lo segundo, es que se tiene en cuenta el tipo de contrato que se firmó, en principio, la entidad habla del contrato, digamos, de prestación de servicios, también tienen unos periodos en los cuales se puede establecer que este contrato iba hasta un mes determinado y hasta este mes determinado se debió haber liquidado la indemnización.

En proceso similar al que nos ocupa, adelantado por el señor Luis Fernando Ramírez Morales contra Empresas Públicas de Dabeiba S.A.S E.S.P, radicado único 052343189001202100030501, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia, con ponencia del doctor William Enrique Santamarina, el 26 de agosto del presente año, indicó:

En relación con la indemnización por despido sin justa causa, cumple precisar que en el sector oficial la forma de ajustar los contratos, está establecida en el Decreto 2127 de 1945, cuando prevé, artículo 37, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

A su vez, el artículo 38 prevé, que el contrato celebrado por tiempo determinado debía constar siempre por escrito y su plazo no podía exceder de 5 años, aunque era renovable indefinidamente. El mismo Estatuto oficial, en su artículo 47, consagra como causal legal de terminación del vínculo el vencimiento del plazo fijo pactado o del plazo presuntivo, esta norma legal de terminación del vínculo, no exige mayor formalidad, basta con que, de cualquier forma, el empleador oficial

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

comunique al trabajador su intención de no prorrogar el contrato de trabajo para que éste quede finiquitado. La prórroga ocurrirá de facto, cuando vencido el término pactado, el trabajador siga prestando sus servicios al empleador con su consentimiento expreso o tácito o cuando así lo acuerden las partes.

Ahora bien, es claro que entre las partes se dijo celebrado un contrato de prestación de servicios por un tiempo determinado, como consta en la prueba documental aportada por ambas partes, es el número 2020009, donde figura como contratista Luis Fernando Ramírez Morales y como contraparte, Empresas Públicas de Dabeiba S.A.S E.S.P, el que tiene como fecha el primero de enero de 2020; en su cláusula cuarta estableció: “Plazo. El presente contrato tendrá una duración de 10 meses y/o hasta agotar la disponibilidad presupuestal para este caso, no obstante, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado y/o suspendido en cualquier momento sin que haya lugar al reconocimiento y pago de indemnización y perjuicios de ninguna índole”.

Continuó con la sentencia del tribunal, dice: “Ahora bien, este contrato de prestación de servicios por los hechos devino en un verdadero contrato de trabajo, convención original de la que se conserva la intención de las partes de que tendría una duración de 10 meses, es decir, del primero de enero al 31 de octubre de 2020, así que, por ministerio de la ley, en los términos del literal A del citado artículo 47, la expiración del plazo que pactaron las partes funge como un modo legal y natural para dar por terminado el vínculo, de modo que, como al demandante le fue terminado el contrato de trabajo el 30 de junio de 2020 sin justa causa, procedía la indemnización equivalente al tiempo que faltaba para cumplirse el término fijo pactado...”

Así, señora Juez, con todo respeto, le solicito se sirva conceder el recurso de alzada ante el Honorable Tribunal Superior de Antioquia, con la finalidad de que se modifique la sentencia en la cuantía, por concepto de indemnización por despido injusto, al que tiene derecho la demandante.

Por su parte la apoderada judicial de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.** argumentó la inconformidad del fallo indicando literalemnte lo siguiente:

Me permito presentar el recurso de apelación contra la presente decisión, en el sentido que considero que no existe una verdadera relación laboral, que si bien es cierto se infiere la prestación personal del servicio conforme al contrato de prestación de servicios obrante en el plenario, en el que se consignó los términos y condiciones para ejercer la labor encomendada como: apoyo en el área de atención al usuario, recepción de PQR, recuperación de cartera, acuerdos de pago, recepción de documentos, registro de lectura de acueducto y liquidación de facturas de servicios públicos domiciliarios, en donde las funciones desempeñadas por las demandantes, hago aclaración, Jesica Lorena Usuga Zapata y no el señor Luis Fernando Ramírez, eran de resorte de la entidad, no se demostró el elemento de la subordinación como requisito necesario para establecer si bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios, se ocultó la verdadera relación laboral de la demandante y mi representada, en cuanto simplemente se limitó allegar una copia de un contrato de prestación de servicios y la terminación; y que obran pruebas suficientes o tendientes a demostrar dichas afirmaciones y que en este sentido la parte demandante no cumplió con la carga que le impone, demostrar los sustentos fácticos que apoyan sus pretensiones.

Ahora bien, en el curso del proceso se recibió la declaración de la demandante, quien al indagarse sobre la labor realizada, ante las preguntas si tenían preestablecidos algún tipo de horario, en caso afirmativo, quien lo determinaba y verificaba el cumplimiento, contesto que el horario estaba establecido por la empresa, pero que el horario no era verificado por el supervisor, sino del cumplimiento de actividades; al preguntársele si existían trámites de permiso afirmó que no, sin embargo, tenía que comunicarle al supervisor.

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

En relación a que si había un funcionario de planta que cumpliera las mismas funciones, contestó que no. Nótese lo contrario a lo que pretende establecer la demandante, porque además de la declaración recepcionada en el proceso, no aporta todos los elementos necesarios para probar la existencia de una relación laboral, como tampoco que se cumplían idénticas funciones a las desempeñadas por un funcionario de planta de la demandada, lo que de manera alguna constituye un medio de prueba insuficiente para la formación del convencimiento sobre la verificación si se le exigía subordinación.

Así las cosas, con fundamento en las pruebas allegadas en el proceso, se puede evidenciar que son insuficientes para respaldar la afirmación hecha por la demandada, por tratarse de planteamientos carentes de sustento probatorio, en razón a que la parte demandante a quien le corresponde probar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico perseguido, a efectos de establecer la supuesta y continuada subordinación derivada de las órdenes de cumplimiento de determinados horarios o programas de actividades del contrato de prestación de servicios celebrados, son suficientes para demostrar la relación de carácter laboral que pretende encubrir Empresas Públicas de Dabeiba S.A.S E.S.P, planteamiento que no se logró probar en el presente proceso.

Adicional a lo anterior, ha sido enfática la Corte Suprema de Justicia al reiterar que, la simple declaración o aseveración de la demandante sobre la existencia del cargo, no dan alcance probatorio suficiente para corroborar que sus funciones también fueron ejecutadas por un análogo de la planta del personal.

Asimismo, la falta de actividad probatoria, imposibilita la verificación del cumplimiento del requisito de subordinación para declarar la existencia de la relación laboral, en cuanto no se allegó al plenario órdenes de instrucciones por parte de superiores, autorizaciones de permisos, llamados de atención, memorandos, funciones al sector que correspondían a la de los empleados de planta, reglamentos y programaciones internas a seguir, comprobantes de pago o, el horario de trabajo cumplido y señalado por la entidad, circunstancias que en el momento dado, permitirían demostrar que los servicios que se prestaron de manera independiente y autónoma, como corresponde a una relación de carácter contractual soportada en la autonomía de voluntad, sino que la labor asignada se cumplió bajo los condicionamientos fijados por la misma entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, presupuestos que no fueron probados en el presente asunto.

Así las cosas, no tiene razón el despacho al acceder el reconocimiento de las prestaciones sociales pretendidas por la demandante, al no lograr demostrar a lo largo del proceso que reunía los elementos propios que justificaban la relación laboral, que hiciera viable en su caso, se configurará el fenómeno jurídico del contrato realidad, ya que por el contrario, de las pruebas allegadas, resulta claro que entre las partes se celebró un auténtico contrato de prestación de servicios sometida a la legislación civil, el cual, se ejecutó de forma autónoma e independiente por la contratista dentro del marco de una relación de coordinación de la entidad contratante y con sujeción a las cláusulas pactadas.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Una vez vencido el término de traslado, ninguna de las partes presentó alegaciones.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación se concreta en los únicos puntos objeto de apelación.

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

El problema jurídico para resolver se centra en determinar, si se probó la existencia de un contrato de trabajo y en caso afirmativo, se estudiará la modalidad de este, para efectos de revisar la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa.

Contrato laboral

La llamada a juicio aceptó la prestación personal del servicio de la demandante, advirtiendo que no se probó la subordinación, como elemento esencial del vínculo laboral, por consiguiente, no era acertada la declaratoria de la A quo en este sentido.

En este caso, no existe discusión que las EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DE DABEIBA S.A.S E.S.P, es una empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal y que por regla general los servidores de una entidad de esa naturaleza son trabajadores oficiales, teniendo como excepción a quienes desempeñen actividades de dirección confianza y que así estén precisadas en los estatutos, serán empleados públicos.

Ahora, de las pruebas documentales aportadas, se evidencia que la señora YESICA LORENA USUGA ZAPATA, realizó las funciones de *“hacer cronograma de actividades para coordinar la lectura de los medidores y entrega de la facturación de los servicios públicos, recepción y trámite de PQR, recepción de documentos, coordinación de revisión y cambio de los medidores parados o en mal estado, programación de instalación de nuevas acometidas, revisión de cartera morosa, atención a las novedades presentadas por los usuarios, además de las actividades afines a estos procesos.”* Por lo tanto, se tiene claridad por las funciones descritas, que la demandante, se desempeñó como trabajadora oficial.

Es pertinente señalar que de acuerdo con la definición que trae el artículo 1º del Decreto 2127 de 1945, se concibe contrato de trabajo para los trabajadores oficiales, *“la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un*

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y este último a pagar a aquel cierta remuneración".

A su turno, el artículo 2 *Ibídem*, dispone que para que exista de un contrato de trabajo deben concurrir tres elementos esenciales, exponiendo literalmente lo siguiente:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*
- b) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional, y*
- c) El salario como retribución del servicio.*

Es precisamente en el numeral b), que dista el recurrente, y reprocha la subordinación, ello con el fin de dar validez al contrato de prestación de servicios aportado, sin embargo, este aspecto fue analizado recientemente por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la Sentencia SL - 4270 del 22 de noviembre de 2022, Magistrado Ponente GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, al indicar:

Este es un aspecto de ineludible observancia, porque tal como lo prevé la Recomendación 198 de la OIT, dos de los fuertes indicios de subordinación jurídica consisten en que el trabajo: (i) se realice «según las instrucciones y bajo el control de otra persona» y, (ii) que implique «el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo [...]».

Por lo citado, para esta Corporación, no cabe duda de la existencia de este elemento en el desarrollo del contrato, toda vez que de las pruebas documentales y testimoniales traídas al proceso, se observó, que la entidad impartía ordenes a la demandante por medio de la Gerente Yudeni Ramírez Ospina, siendo ésta quien le indicaba las tareas a realizar y a quien le debía pedir permiso para ausentarse del

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

puesto de trabajo, toda vez que debía permanecer en las instalaciones de la entidad, durante el horario que ésta le prestaba atención al público.

Aunado a lo descrito, en igual sentido se probó que los computadores, teléfonos, impresoras, archivadores y demás canales de atención al público, ubicados en la sede administrativa, eran suministrados por la entidad, para que la demandante realizara las labores encomendadas, teniendo como sustento probatorio el contrato suscrito entre las partes, llamado “*de prestación de servicios*”. Inclusive no puede perderse de vista, que le competía a la entidad demandada desvirtuar la presunción de la subordinación, probando que las funciones las ejecutaba de forma autónoma, sin que se lograra enrostrar la liberalidad propia de un contrato de prestación de servicios.

En tal sentido, es acertada la declaratoria del contrato laboral, en primera instancia, al quedar probados los elementos constitutivos del contrato de trabajo, por lo que se **confirmará** este aspecto.

Liquidación de la indemnización por despido injusto

En relación con la indemnización por despido sin justa causa, es necesario precisar la modalidad contractual, ajustada a lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2127 de 1945, así:

ARTÍCULO 37. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

A su vez, el artículo 38 *Ibíd*em, prevé que el contrato celebrado por un tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no podía exceder de cinco (5) años, aunque fuera renovable indefinidamente.

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

El mismo estatuto, en el artículo 47 consagra como causa legal de terminación del vínculo, el vencimiento del plazo fijo pactado o del plazo presuntivo. Esta forma legal de terminación del vínculo no exige mayor formalidad; es suficiente con que de cualquier forma el empleador oficial comunique al trabajador su intención de no prorrogar el contrato para que este quede finiquitado.

En tanto, la prórroga ocurrirá de facto cuando vencido el término pactado, el trabajador siga prestando sus servicios al empleador con su consentimiento expreso o tácito; o cuando así lo acuerden las partes.

En el caso sub-lite, la Juez declaró la existencia de la relación laboral, a termino indefinido, omitiendo la normatividad descrita, porque de conformidad al contrato llamado de “*prestacion de servicios*” aportado por las partes, se hizo claridad sobre la duración de éste, iniciando el 1 de enero de 2020, por 10 meses, así:

En el municipio de Dabeiba – Antioquia, el primero (01) de Enero del año 2020, entre los suscritos a saber: YUDENIK RAMIREZ OSPINA, identificada con la cédula de ciudadanía número 43108376, expedida en Bello- Antioquia, quien en ejercicio de las facultades legales y estatutarias obra en consecuencia en nombre y representación de la EMPRESA PUBLICAS DE DABEIBA-ANTIOQUIA en su calidad de Gerente y quien para los efectos del presente contrato se denominará LA EMPRESA y la señora YESICA LORENA USUGA ZAPATA identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 1.039.288.011, quien para los efectos del presente contrato se denominará EL CONTRATISTA, han acordado celebrar el presente Contrato, que se regirá bajo las siguientes cláusulas: **CLAUSULA PRIMERA:** Objeto: Apoyar a las Empresas Publicas de Dabeiba en el área de Atención al usuario, Recepción de las PQR, Recuperacion de Cartera, Acuerdos de Pago, Recepción de Documentos, Registro de lecturas de acueducto y liquidación de la factura de servicios públicos domiciliarios y las demás Actividades que se presenten en el Área de Novedades. **CLAUSULA SEGUNDA:** Precio: El valor del presente contrato es por la suma de DIECISIETE MILLONES CUATROCIENTOS QUINCE MIL OCHOCIENTOS PESOS M/L (\$17.415.800). **CLAUSULA TERCERA:** Forma de pago: el pago se realizará en mensualidades vencidas, previa verificación del cumplimiento de actividades por parte del supervisor del contrato. **CLAUSULA CUARTA:** Plazo: El presente contrato tendrá una duración de DIEZ (10) MESES y/o hasta agotar la disponibilidad presupuestal para este caso, no obstante cualquiera de las partes podrá darlo por terminado y/o suspendido en cualquier momento sin que haya lugar al reconocimiento y pago de indemnización y perjuicios de ninguna índole. **CLAUSULA QUINTA:** Obligaciones de EL CONTRATISTA: EL CONTRATISTA se compromete a cumplir a cabalidad el

Sin lugar a dudas, la intención de las partes fue una vinculación a termino fijo, por 10 meses, teniendo como referencia el contrato en cita; y no a termino indefinido como lo delaró la juez, circunstancia relevante, para entrar a resolver debidamente la liquidación de la inmdenizacion por despido sin justa causa, por cuanto esta difiere, si se acordó a termino fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

Así las cosas, se **modificará** la declaratoria del contrato laboral a termino indefinido y su lugar, este será declarado a termino fijo, por 10 meses, desde el 1 de enero de 2020.

Ahora bien, el artículo 47 mencionado, indica como justa causa para terminar el contrato laboral, la terminación del tiempo pactado, pese a ello; en el presente asunto este se terminó el 30 de junio de 2020, antes de vencer el tiempo pactado, porque los 10 meses, iban hasta el 31 de octubre del mismo año, por lo tanto, la indemnización por despido sin justa causa era el equivalente al periodo que faltaba para cumplir el periodo pactado.

La A quo, condenó por este concepto, pagando 30 días de salario, toda vez que el contrato no excedió de un año, y por haberse declarado a termino indefinido, siendo ello equivocado como ya se expuso, dando lugar ello, a que se **modifique** en esta instancia la liquidación de la inmdenizacion por despido sin justa causa, por cuanto ésta será el equivalente a (4) meses de salario, condena que asciende al valor de \$6.966.320, teniendo como base salarial la suma de \$1.741.580.

En lo demás **se confirma**.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

F A L L A:

Se MODIFICA la Sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Dabeiba – Antioquia, el dieciocho (18) de octubre de (2022) dentro del proceso

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

ordinario laboral promovido por la señora **YESICA LORENA USUGA ZAPATA** en contra de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P**, en cuanto a la declaratoria del contrato laboral a termino indefinido y su lugar, se **DECLARA** que el contrato laboral fue pactado a término fijo, por 10 meses, desde el 1 de enero de 2020.

SE MODIFICA la liquidación de la inmdenizacion por despido sin justa causa, efectuada por la A quo, y en su lugar, **SE CONDENA** por este concepto el equivalente a (4) meses de salario, valor que asciende a \$6.966.320, teniendo como base salarial la suma de \$1.741.580.

En lo demás **SE CONFIRMA**.

Sin costas en esta instancia.

Se notifica lo resuelto en **EDICTO** de la página web de la Rama Judicial, conforme art 295 del C.G.P aplicable por remisión analógica al proceso laboral, en concordancia con lo previsto en la Ley 2213 de 2022.

Se ordena devolver el expediente digital al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma,

Los Magistrados,


HECTOR H. ALVAREZ

Demandante: YESICA LORENA USUGA ZAPATA

Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE DABEIBA S.A.S E.S.P.

(En uso de permiso)

WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA
Sala Segunda de Decisión Laboral

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

HACE SABER

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ
DEMANDADO:	JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ, JOSÉ, MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO
PROCEDENCIA:	JUZGADO CIVIL LABORAL DEL CIRCUITO DE FREDONIA
RADICADO ÚNICO:	05-282-31-13-001-2021-00008-01
RADICADO INTERNO:	2022-854
FECHA:	3 DE FEBRERO DE 2023
DECISIÓN:	REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA
MAGISTRADO PONENTE:	DR. HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO

El presente edicto se fija en el micrositio de EDICTOS de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por un (1) día hábil, hoy 14/02/2023, a las 08:00 horas, con fundamento en lo previsto en el art. 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 14/02/2023, a las 17:00 horas

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ
Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ, JOSÉ
MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE
JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO
Procedencia: JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE
FREDONIA
Radicado: 05-282-31-13-001-2021-00008-00
providencia: 2023-028
Decisión: REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA
SENTENCIA

Medellín, tres (03) de febrero del año dos mil veintitrés (2023)

Siendo las cuatro y media de la tarde (4:30 p.m.) de la fecha, se constituyó la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior Antioquia con el objeto de proferir la sentencia que para hoy está señalada dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ** en contra de los señores **JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ, JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO**. El Magistrado ponente, doctor **HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO**, declaró abierto el acto.

Previa deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión de proyectos **Nº 028** acordaron la siguiente providencia:

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

P R E T E N S I O N E S

El demandante pretende que se declare ineficaz la transacción celebrada con el señor JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ, por tratarse de derechos ciertos y discutibles. En consecuencia, se declare que existió un despido sin justa causa, la estabilidad laboral reforzada, pago de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social por el tiempo que ha estado desvinculado, pago de la indemnización por despido injusto, indemnización por haber sido despedido en estado de debilidad, indemnización moratoria por falta de pago de prestaciones sociales.

H E C H O S

Afirma el demandante que entre él y la parte demandada existió una relación laboral durante el tiempo comprendido entre el 1 de septiembre de 2014 y el 15 de Octubre de 2014, el cual finalizó sin justa causa. Dice que percibía la suma de un millón de pesos mensual como salario. Afirma que sufrió un accidente laboral el 15 de octubre de 2014, que le ocasionó una pérdida de su capacidad laboral superior al 50% y al no estar afiliado al sistema de seguridad social, no pudo recibir la prestación económica respectiva. Expresa que el 6 de agosto de 2018, suscribió con contrato de transacción, pero el mismo no fue cumplido. Refiere que en la transacción se pactaron derechos ciertos e indiscutibles y el valor pactado es un muy bajo. Expresa que para el despido no se obtuvo el permiso del Ministerio de Trabajo.

P O S T U R A D E L A P A R T E D E M A N D A D A

Dice el demandado **JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA**, que no acepta ninguno de los hechos porque entre él y el demandante nunca existió una relación de carácter laboral, por dicha razón algunos hechos no son ciertos, otros no le constan y otros aparentemente con ciertos.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

Se opone a las pretensiones de la demanda y propone como excepciones de fondo las de inexistencia del derecho a reclamar, falta de legitimación en la causa por pasiva y la genérica.

Por su parte, **JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ**, dice que es parcialmente cierto que hubo un contrato verbal de trabajo con fecha del 01 de septiembre de 2014 hasta el 15 de octubre del mismo año, lo que no es cierto es que mi poderdante haya despedido al trabajador sin justa causa, tal como quedo escrito en el contrato de transacción de fecha del 06 de agosto de 2018. Es parcialmente cierto que el demandante sufrió un accidente laboral dentro de la mina, pero no es cierto que tiene una pérdida PCL de más del 50%, ya que en el traslado de la demanda no se encontró certificado alguno de la junta regional de calificación de invalidez de Antioquia, que determinara el porcentaje PCL. Resalta, que el contrato de transacción fue firmado de buena fe y por mutuo consentimiento entre trabajador y empleador, por lo tanto, dicho contrato de transacción es cosa juzgada, quedando el demandante señor Luis Eduardo Mazo satisfecho de lo pactado.

Se opone a las pretensiones de la demanda y propone como excepciones las de pago parcial, prescripción y la genérica.

Y el señor **BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO**, expresa que No existió una relación laboral con el, ni con los señores JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA y JOHN JAIRO ARRENDONDO SANCHEZ, algún tipo de sociedad entre estos, mucho menos un vínculo de solidaridad entre estos, que diera lugar a una responsabilidad en su contra. Frente a los demás hechos dice que no le consta.

Se opone a las pretensiones de la demanda y propone como excepciones las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y la falta de legitimación en la causa.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia proferida el día 11 de octubre de 2022, el Juzgado de origen decidió lo siguiente:

“DECLARAR que la transacción presentada adolece de nulidad parcial en todos aquellos aspectos que se enunciaron de manera abstracta o genérica, bajo el entendido que la restricción que se hizo sobre eventuales demandas futuras, solo tienen eficacia siempre y cuando el objeto sea diferente al que se transó de manera específica.

SEGUNDO: DECLARAR que los demás aspectos de la transacción producen los efectos de cosa juzgada, ya que son los mismos pretendidos con la primera demanda y que bien podían ser motivo de transacción, en donde por demás, fueron motivo de desistimiento, como lo son:

La existencia de una relación laboral, la cual, no se puede hacer extensiva a Bayron de Jesús Castrillón Jaramillo y José Manuel Giraldo Ossa, por cuanto, en sentir de este Despacho, este concepto laboral era transable ante la polémica que surge para establecer quién o quiénes fueron los empleadores.

La indemnización por despido injusto, si se tiene en cuenta que este concepto no se trata de un derecho cierto e indiscutible, sino que el mismo ha de ser sometido a una valoración probatoria.

La causación de una pensión de invalidez, con sus consecuentes mesadas causadas, los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, por cuanto dentro del proceso inicial se probó que la pérdida de la capacidad laboral fue del 14.7%.

Las indemnizaciones que se puedan generar por motivo de la culpa patronal, por cuanto este concepto también ha de ser resuelto luego del debate probatorio respectivo, no siendo por tal razón un derecho cierto e indiscutible.

TERCERO: INDICAR a la parte demandante que los derechos laborales que pretende con esta demanda de nulidad bien los puede hacer valer a través de otra demanda laboral, porque no es posible en este momento un pronunciamiento de fondo, so pena de quebrantar el derecho de defensa y el contradictorio, en donde se debe indicar que tan solo estaría legitimado por pasiva John Jairo Arredondo Sánchez”.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

RECURSO DE ALZADA

Sustentación del recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, en contra de la sentencia proferida:

“Si hay inconformidad frente a su decisión, por cuanto consideramos que es un engaño absoluto por parte de los demandados el acuerdo que se solicitó se le declarara la nulidad y que, si bien ellos han hecho aseveración al numeral séptimo dentro de la cláusula tercera del mismo, también ellos refieren que, en caso del incumplimiento de ese acuerdo, no habría necesidad de renunciar a sus derechos por parte de mi cliente.

Entonces, también es sorprendente que se considere solamente el tema del acuerdo, cuando se ha demostrado a cabalidad la solidaridad entre el señor José Manuel y el señor John Jairo como empleadores y propietarios de la mina y de varias minas, como se ha hecho saber durante todo el proceso.

También, es sorprendente que el apoderado, el Dr. Jaime Valencia diga que tal acuerdo fue realizado por quien a su vez representara los intereses del señor Luis Eduardo Mazo, cuando fue directamente el señor Jaime Valencia quien proyectó tal acuerdo, donde se ve claramente que solamente quiere beneficiar a su cliente, no solo con el tema de la redacción, sino que él es consciente y testigo de que el ofrecimiento de dichos valores los hizo directamente su poderdante, que adicional a eso, los 4 millones de pesos que inicialmente le abonaron a mi cliente salieron del pecunio del señor José Manuel, es decir, queda probada totalmente la solidaridad de los empleadores, por tal razón, no podría el juez solamente resolver la situación, como si el único empleador allí fuese el señor John Jairo.

Adicional a esto, sí es de agrado que el señor juez no de consideración a los documentos anexos por el señor apoderado del señor José Manuel, porque igual no tiene nada que ver esto con el tema que acá se discute.

En vista de eso si presento mi recurso, ¿para qué?, vuelvo y digo se conceda la nulidad de un acto de conciliación viciado por el engaño, por mostrar simplemente o aprovecharse de las necesidades de alguien que no tiene ni la cultura o educación que puede tener el señor apoderado y su poderdante y que ha generado tal desistimiento para perjuicio del mismo.

En ese orden de ideas, lo que pido del señor juez es que se respeten esas garantías, digamos, en cuanto a poder brindar y establecer ese engaño para reconocer la nulidad de ese acuerdo y así se puede recurrir o aprobar o aceptar todas las pretensiones de la demanda, las cuales, como le como he repetido, han sido demostradas dentro del proceso”.

ALEGATOS

Una vez dado el traslado, no se presentaron alegatos por las partes.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación se concreta en los únicos puntos objeto de apelación.

El problema jurídico a determinar es si el convenio de transacción celebrado entre el demandante y el señor JHON JAIRO ARREDONDO SANCHEZ es válido, en la medida que, a juicio del actor, fue inducido a engaño, para firmar el citado acuerdo, esto con el fin de que se le reconozca la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud al terminar su contrato laboral.

En este asunto, el A Quo para argumentar su decisión, atrás citada, indicó lo siguiente:

“Caso concreto. De manera previa el Juzgado se pronuncia frente a la documentación enviada vía correo electrónico por parte del apoderado del demandado José Manuel Giraldo Ossa, la cual no ha de ser motivo de valoración por parte de este Operador Judicial, toda vez que la tacha solicitada no está dirigida a un testigo y aun aceptando que así fuera, tampoco sería posible su análisis, toda vez que la misma fue presentada por fuera del tiempo establecido en la norma laboral para tal actividad procesal (artículo 58 del Código Procesal Laboral). Se procede a continuación con el análisis del caso concreto, con base en los siguientes argumentos:

En primer lugar, debe decirse que el proceso laboral radicado 052823112201700029, fue terminado por el desistimiento, el cual fuera presentado por el abogado de la parte demandante, lo que implica que frente a los pretendidos con la demanda de este radicado se deben aplicar las consecuencias de una sentencia absolutoria en los términos del artículo 314 del Código General del Proceso, que si bien no fue motivo de petición expresa en los medios exceptivos de la parte demandada, sí le es posible a este Juzgado pronunciarse sobre la misma, dado que no se encuentra dentro de los medios de defensa que deben ser alegados expresamente por esta última parte anunciada, como lo son prescripción, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda, según el artículo 282 del Código General del Proceso, aplicable por analogía según el artículo 145 del Código Procesal Laboral.

Las pretensiones motivo de desistimiento fueron las siguientes: la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo entre el aquí demandante y José Manuel Giraldo Ossa y Bayron de Jesús Castrillón Trujillo; la declaratoria de responsabilidad civil contractual, con el correspondiente pago de las indemnizaciones surgidas de una culpa patronal; el reconocimiento de la pensión de invalidez con el pago de las mesadas pensionales; el pago de los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993; y la indemnización por despido injustificado.

En segundo lugar, considera este Despacho que la transacción que motiva esta demanda laboral adolece de la nulidad alegada, pero de manera parcial en todo aquello que hace referencia a conceptos que se hacen de manera genérica o abstracta, no siendo posible extender la misma a todos aquellos conceptos que fueron motivo de desistimiento.

Esta decisión del Despacho tiene soporte en la Jurisprudencia mencionada en el acápite jurídico de esta decisión, razón por la cual, ante la indeterminación esgrimida en la transacción, solo tendrán producirán los efectos de cosa juzgada frente a los siguientes conceptos que fueron motivo de pretensión con la primera demanda:

La existencia de una relación laboral, la cual, no se puede hacer extensiva a Bayron de Jesús Castrillón Jaramillo y José Manuel Giraldo Ossa, por cuanto, en sentir de este Despacho, este concepto laboral era transable ante la polémica que surge para establecer quién o quiénes fueron los empleadores.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

La indemnización por despido injusto, si se tiene en cuenta que este concepto no se trata de un derecho cierto e indiscutible, sino que el mismo ha de ser sometido a una valoración probatoria.

La causación de una pensión de invalidez, con sus consecuentes mesadas causadas, los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, por cuanto dentro del proceso inicial se probó que la pérdida de la capacidad laboral fue del 14.7%.

Las indemnizaciones que se puedan generar por motivo de la culpa patronal, por cuanto este concepto también ha de ser resuelto luego del debate probatorio respectivo, no siendo por tal razón un derecho cierto e indiscutible.

Como ya se dijo, la transacción solo producirá efectos jurídicos frente a los anteriores conceptos, quedando por fuera de la misma aspectos abstractos o indeterminados, sin perjuicio de que se puedan demandar otros conceptos laborales que eventualmente puedan surgir de la relación contractual laboral, porque el acto privado si bien impide que se hagan posteriores demandas, también es cierto que dicha restricción solo opera frente a los conceptos transados y no en cuanto otros que puedan surgir del contrato laboral.

En este sentido se tiene que en la nueva demanda, que pretende la nulidad de la transacción se pretenden otros conceptos diferentes a los que fueron motivo del desistimiento y la transacción, como lo son la eventual existencia de una estabilidad laboral reforzada con las consecuencias laborales que apareja dicha situación en cabeza del trabajador, como lo son, entre la indemnización por despido y el reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales, que justamente son algunas de las pretensiones que se invocan con esta demanda de nulidad de la transacción.

Sin embargo, en sentir de este Juzgado no es posible pronunciarse frente a cada una de las pretensiones de esta demanda, so pena de violentar el derecho de defensa y el contradictorio, porque luego de cotejar lo pretendido con la demanda inicial y las pretensiones de la presente demanda, se concluye que las mismas son diferentes, lo que implica que la parte aquí demandante debe iniciar otra demanda laboral a través de la cual se debatan a plenitud estas nuevas peticiones u otras que hipotéticamente puedan nacer de la relación contractual laboral que no hayan sido motivo de desistimiento o de transacción específica. Ha de decirse también que dentro de esta nueva demanda solo debe ser incluido como John Jairo Arredondo Álvarez, puesto que esta parte de la transacción, como ya se dijo no adolece de nulidad.

Por último, ha de tenerse en cuenta que la transacción aquí aportada puede ser motivo de una demanda ejecutiva laboral ante los eventuales incumplimientos que de la misma hayan surgido por parte del empleador.

El Despacho se releva de hacer un análisis de la prueba testimonial y de los interrogatorios de parte, toda vez que la misma resulta inane frente a la nulidad de la transacción que es el asunto central del conflicto, de cuya decisión se derivarían otros eventuales derechos, que para el caso concreto no tendría sentido dado que la transacción no fue anulada”.

Questiona en esencia la censura, que la transacción celebrada no es válida porque el demandante fue inducido a engaño para celebrarla y, por lo tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por parte de los demandados.

Sea lo primero en indicarle al juez de primera instancia que era perfectamente viable en esta demanda solicitar la validez de la transacción que suscribieron las partes para llegar a petitionar la estabilidad y decidir de fondo, pues esas fueron las pretensiones, por las cuales se defendieron en este asunto los accionados, ahora, sí tenían o no legitimidad por pasiva, esto era tema del debate probatorio que se definiría en la sentencia, no se transgrede el derecho de defensa y contradicción de los demandados con las pretensiones incoadas en esta demanda.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

Ahora, si bien existe un anterior proceso interpuesto por el aquí demandante en contra de los accionados -2017-00029-, solicitando otras acreencias laborales y el cual fue desistido por la parte actora a causa de la mencionada transacción; no obstante, advierte la Sala que no hay incompatibilidad que en el actual proceso se solicitara la estabilidad laboral reforzada, ya que esta pretensión es diferente a las del anterior proceso, no estaba en la citada transacción, no hizo tránsito a cosa juzgada y dicha estabilidad como pretensión fue debidamente notificada a las partes impetradas en este proceso.

A pesar de lo anterior, se adelanta la Sala indicando que las pretensiones de la demanda no saldrán avante, por lo siguiente:

1. Observa la Sala que lo planteado por la censura, es un hecho nuevo en el recurso de apelación, pues, al presentarse el libelo introductor solicitó, la ineficacia de la transacción, porque se había renunciado a *derechos ciertos e indiscutibles*, mientras que en esta oportunidad alega que fue inducido *en engaño* para firmar el arreglo donde daban por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo y el pago de acreencias laborales.

Con todo, si se obviara la anterior deficiencia, la petición tampoco saldría avante, pues los argumentos en los que fundamenta el vicio del consentimiento que es el “*engaño*”, no está demostrado.

2. De otro lado, es bien conocido que la transacción entre empleador y trabajador no puede implicar una renuncia de los derechos ciertos de este último; luego, es necesario en cada caso analizar si se están desconociendo derechos indiscutibles, como quiera que la ley no puede aplicarse de manera absolutamente rígida, hasta el punto de declarar que toda transacción celebrada en relación con los derechos que el trabajador cree tener sea nula, y que ella envuelve en todo caso una renuncia parcial de sus derechos. Porque si se llega a esta conclusión, ningún acuerdo sería posible entre empleadores y trabajadores, teniendo como consecuencia que aun los derechos indiscutibles del trabajador no se pudieran pagar directamente por virtud de arreglo. En providencia del 18 de diciembre de

1947, publicada en la Gaceta del Trabajo, Tomo II, página 550, el Tribunal Supremo del Trabajo expreso:

... forzoso es para el fallador examinar en cada caso si el arreglo o transacción respectivo es de aquellos que implican necesariamente una evidente renuncia de los derechos del trabajador que se hallan amparados por la ley. Esto, desde luego, partiendo de la base de que la ley no puede aplicarse de una manera absolutamente rígida hasta el punto de declarar que toda transacción celebrada en relación con los derechos que el trabajador cree tener es nula, en cuanto a servicios ya prestados y que ella envuelve en todo caso una renuncia parcial de sus derechos. Porque si se llega a esta conclusión, ningún acuerdo será posible entre patronos y trabajadores y todas las prestaciones sociales, aún las más claras e indiscutibles, no podrán pagarse directamente, por virtud de arreglo, porque el litigio quedaría pendiente a pesar de la declaración que se hiciera de que están satisfechas las prestaciones del trabajador, y habría que acudir en todo caso ante las autoridades judiciales, para que por su intermedio se propiciasen los arreglos o se admitiera como válido el pago que se hiciera.

Siguiendo con lo anterior, se tiene que un derecho es cierto e indiscutible, en la medida en que no exista dubitación alguna sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. En providencia CSJ AL, 14 dic. 2007, rad. 29332, esta Sala estimo:

... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.

Teniendo en cuenta lo expresado, si en caso de discusión analizáramos la nulidad de la transacción, en cuanto se refiere a que no podía negociarse *derechos ciertos e indiscutible*, como lo es “*el modo en que terminó el contrato de trabajo*”, para darle paso analizar si procede la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como lo pretende la parte actora, la Sala considera pertinente indicar lo siguiente:

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

El contrato de transacción es del siguiente tenor:

739

CONTRATO DE TRANSACCION PARA EFECTOS DE PRECAVER LITIGIO EN MATERIA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

suscripción de este acuerdo motivo por el cual se abstiene de reclamar cualquier suma por estos conceptos. **CUARTA.** Que también, transigen las eventuales diferencias que pudieren surgir entre las partes de este contrato en razón de eventuales indemnizaciones derivadas de responsabilidad laboral y de seguridad social que pudiere caer sobre EL EMPLEADOR a favor de EL TRABAJADOR y en consecuencia, las partes contratantes llegan por este mismo contrato a un acuerdo de transacción, con el objeto de precaver y extinguir y terminar cualquier litigio laboral, por pago total de las obligaciones laborales que concretan en los siguientes términos: 1. EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, de común acuerdo proceden como en efecto lo hacen, a dar por terminada cualquier diferencia que exista en la relación laboral que los vincula y que los ha vinculado o pudiere vincular en todos los años anteriores a este acuerdo y de vigencia de la relación laboral, entendiéndose que la suma recibida por EL TRABAJADOR y que se ha dispuesto en este acuerdo, cubre la totalidad de las prestaciones económicas que puede o pudiere tener derecho y que elimina y cubre cualquier tipo de conceptos como sanción moratoria de cualquier tipo, indemnizaciones de cualquier tipo o pagos laborales de cualquier tipo. 2. Que como consecuencia de dicho acuerdo EL EMPLEADOR por este contrato pagará a EL TRABAJADOR, en este municipio y la cantidad de dinero aquí descrita a más tardar el día 06 de abril de 2018 en la cuenta bancaria donde se le consigna ordinariamente el salario, en cheque o en efectivo y que comprende y cubre los siguientes conceptos: Transacción de Pago Total de Derechos laborales económicos ordinarios y extraordinarios de EL TRABAJADOR e indemnizaciones de todo tipo que el presente se suscribe también con el objeto de dirimir las eventuales diferencias que pudieren surgir entre las partes respecto de la indemnización de perjuicios en que pudiere incurrir EL EMPLEADOR, sanción moratoria o cualquier prestación laboral, en razón que EL TRABAJADOR recibe a satisfacción la suma neta correspondiente a la indemnización total y ordinaria por perjuicios estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo y otras legislaciones como son: indemnizaciones, sanciones moratorias, perjuicios materiales, primas, sanciones por responsabilidad patronal, perjuicios morales, daño emergente, lucro cesante, pagos presentes, pasados y futuros y prestaciones económicas laborales en general, y declara completamente a la fecha a paz y salvo por todo concepto relativo a la relación laboral, cuya terminación acá se ratifica, a EL EMPLEADOR y a las empresas y/o personas con respecto a las cuales ella hubiere actuado como empleadora sustituta frente a EL TRABAJADOR (bien que ellas o por disposición suya, terceras personas naturales o jurídicas, hayan sido total o parcialmente, las beneficiarias directas de sus servicios personales) y especial pero no exclusivamente, por concepto de salarios ordinarios y extraordinarios, en dinero o en especie, sobre-remuneraciones de todo orden, salario base para la liquidación periódicas y definitivas de prestaciones sociales, viáticos y gastos de viaje, asignación de vehículo, gastos de mantenimiento u otros relativos al mismo, primas de servicio, bonificaciones de navidad, auxilio de vacaciones, vacaciones, auxilio de cesantía e intereses sobre el mismo, remuneración del trabajo y el descanso dominical y festivo, indemnizaciones por despido, todo tipo de sanción por mora, primas, auxilios extralegales de todo orden, indemnizaciones por responsabilidad patronal en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o comunes, licencia de maternidad o similar, etc., sin que haya lugar a posterior reclamación por parte de EL TRABAJADOR con relación a éstos, similares o cualquier concepto, en cualquier materia, bien sea civil, laboral, penal o administrativa. **QUINTA.** Que si por cualquier causa, motivo o razón EL TRABAJADOR presta sus servicios en el mismo lugar de trabajo, este hecho se presente como un simple caso fortuito que en ningún caso constituye continuidad laboral o sustitución de empleadores determinada en los artículos 67 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que EL EMPLEADOR y el trabajador se desvinculan de cualquier actividad laboral y si cualquier persona natural o jurídica contrata los servicios de EL TRABAJADOR, será bajo un nuevo y distinto contrato de trabajo debido a que la relación laboral que existió entre EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR se extingue para todos los efectos con la firma de este acuerdo. **SEXTA.** Es voluntad de las partes que por el presente contrato quedan definitivamente zanjadas todas las eventuales diferencias que pudieren surgir entre las partes en razón de cualquier conflicto jurídico laboral regulado por la legislación Colombiana laboral vigente, y por lo mismo las partes contratantes expresan lo siguiente: 1. Que EL TRABAJADOR renuncia irrevocablemente y de manera voluntaria a las acciones judiciales legales civiles y laborales que de cualquier conflicto jurídico laboral regulado por este contrato pudieren derivarse en razón de que la presente constituye una transacción con efectos de cosa juzgada que este contrato contiene y en consecuencia declara a EL EMPLEADOR a paz y salvo por todo concepto laboral o de cualquier índole que tenga para con él. Este contrato se suscribe de manera libre y voluntaria, es decir sin presión alguna para EL TRABAJADOR o para EL EMPLEADOR. 2. Que al presente contrato quedan incorporados los artículos 2469 a 2487 del Código Civil Colombiano. Para constancia se firma en Medellín el seis (6) de agosto de 2.018, en dos ejemplares del mismo tenor uno para cada contratante.

EL TRABAJADOR

2

CONTRATO DE TRANSACCION PARA EFECTOS DE PRECAVER LITIGIO EN MATERIA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Conste por el presente documento privado que entre: de una parte, LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ, mayor de edad, vecino del Municipio de Fredonia (Ant.), identificado con la cédula de ciudadanía que aparece al pie de mi firma, quien para los efectos legales del presente contrato y en adelante se denominará EL TRABAJADOR, y de otra parte JOHN JAIRO ARREDONDO SANCHEZ, identificado con la cédula de ciudadanía que aparece al pie de su firma, quien para los efectos del presente contrato en adelante se denominará EL EMPLEADOR, hemos celebrado el presente contrato privado de transacción para efectos de precaver y extinguir el litigio que actualmente existe en materia de derecho laboral individual y de seguridad social, adelantado en el Juzgado Promiscuo del Circuito de Fredonia (Ant.), contrato que se registró por las siguientes cláusulas, a saber: PRIMERA. SON PRESUPUESTOS FACTICOS DE LA RELACION LABORAL O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. 1. Que EL TRABAJADOR prestó sus servicios laborales para EL EMPLEADOR, en oficinas varios en actividad minera de EL EMPLEADOR localizada en el Municipio de Fredonia, Antioquia. 2. Que EL TRABAJADOR ha estado vinculado con EL EMPLEADOR el año 2014, hasta el momento en que sufrió accidente laboral. 3. Que por esa actividad dependiente y subordinada EL EMPLEADOR: ha pagado los salarios y demás prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador conceptos que declara haber recibido a entera satisfacción. 4. Que como quiera que el TRABAJADOR no estuvo ni está dispuesto a continuar con el contrato de trabajo, a partir de la fecha de suscripción de este acuerdo se deciden transar todas y cada una de las obligaciones y derechos que se originaron en la relación laboral. 5. Que mediante el presente las partes, de manera libre y voluntaria, deciden dar por terminado a la fecha de suscripción de este acuerdo bajo la causal de común acuerdo o mutuo consentimiento el contrato de trabajo. 6. Que es intención de las partes conciliar cualquier tipo de indemnización por culpa patronal, lucro cesante y cualquier concepto que puede derivarse de la terminación del contrato de trabajo y demás factores que puedan generar cualquier tipo de sanción patronal o indemnización a favor del trabajador. 7. Que las partes reconocen que no existe otra persona que de manera solidaria y/o conjunta se haya vinculado como empleador o beneficiario de la obra por lo que se exonera de responsabilidad laboral a cualquier tercero y en especial a los señores BAIRON CASTRILLÓN y/o JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA. SEGUNDA. Reconocimiento y pago de Derechos de EL TRABAJADOR. Que EL EMPLEADOR para efectos de pagar en su totalidad EL TRABAJADOR los derechos económicos y prestaciones derivadas de las relaciones laborales que vincula a las partes, y terminar en su totalidad el proceso laboral que cursa en el JUEZ CIVIL DEL CIRCUITO DE FREDONIA bajo el radicado 2017-029 y cualquier otra prestación, indemnización o sanción, reconoce a EL TRABAJADOR una suma de dinero que compensa todos los derechos que puede o pueda tener EL TRABAJADOR en la relación laboral entabada con EL EMPLEADOR suma que es aceptada libre y voluntariamente por EL TRABAJADOR y que compensa cualquier ve or salarial, prestacional, indemnizatorio o de cualquier tipo que se adeude o llegare a adeudar por lo que cubre la totalidad de sus pretensiones económicas y todo tipo de prestaciones laborales, de seguridad social integral e indemnizaciones a que hubiere lugar TERCERA. Que por medio del presente contrato EL EMPLEADOR paga la liquidación de prestaciones sociales ordinarias, con la inclusión de cualquier concepto como indemnizaciones por el accidente de trabajo o cualquier sanción moratoria, en las siguientes sumas y prestaciones: A) la suma de veinte millones de pesos (\$20'000.000), suma que las partes pactan libremente como pago total de todas las prestaciones, salarios, horas extras, indemnizaciones y cualquier concepto laboral que actualmente se demanda y aquellos que incluso no se demanden que se pagará así: 1. El día de hoy la suma de cuatro millones de pesos (\$4'000.000), los restantes dieciséis millones de pesos (\$16'000.000) en 16 cuotas mensuales de un millón de pesos (\$1'000.000) pagaderos a partir del día 06 de octubre de 2018. B) La operación de reconstrucción de meniscos con extracción de cartílagos y sus terapias posteriores, la cual se practicará a más tardar el día 06 de febrero de 2019. C) EL EMPLEADOR se obliga a realizar afiliación de EL TRABAJADOR al sistema general de seguridad social, esto es SALUD, a más tardar para el día 06 de septiembre del año 2018 y realizar los correspondientes aportes al mismo a fin de lograr la recuperación del mismo en los términos estipulados en el presente contrato y suministrara gastos y viáticos de desplazamiento de EL TRABAJADOR y su acompañante en caso de requerirse este último. D) Pago total de la cuenta que EL TRABAJADOR adeuda en el Hospital San Vicente de Paúl por concepto del accidente de trabajo. Una vez cumplidos estos conceptos por parte del EL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR renuncia a cualquier derecho económico y prestacional que tuviere por cualquier concepto laboral, prestacional o de seguridad social a la fecha de suscripción de este contrato; por lo que en todo momento EL TRABAJADOR renuncia a cualquier reclamación por cualquier concepto laboral, pues se entiende que cualquier concepto extraordinario de sus prestaciones sociales y en especial salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, sanciones o cualquier elemento laboral o de seguridad social, las cubren los valores que establece la ley en ejercicio de la atribución de las partes para disponer de sus derechos. Declara adicionalmente EL TRABAJADOR que recibió el pago total de todos los salarios y horas extras, así como las capacitaciones de seguridad en el trabajo, uso de elementos de protección personal y todas las dotaciones hasta la fecha de 1

Recibido el 06/08/2018, en
3 fls. de parte de los signatarios

Al respecto, observa la Sala que en el presente caso el demandante y el señor JHON JAIRO ARREDONDO SANCHEZ, transaron la terminación del contrato por mutuo acuerdo. Advirtiéndose que este es un modo de terminación de la relación laboral que está previsto expresamente en la ley, literal b) del artículo 61 del CST, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, dado que las partes, en su libre albedrío, pueden dar por terminado el vínculo en cualquier momento.

Es cierto, que los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables a la luz de los artículos 14 y 15 del CST y no es dable conciliar o transigir sobre los que tienen la naturaleza de ciertos e indiscutibles, por ello, la CSJ en sentencia SL, 8 jun. 2011, rad. 35157, reiterando lo señalado en providencia CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, precisó que: *“un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad”*. Precisó también la Corte, que lo que hace que un derecho sea indiscutible *“es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible»*, postura que correspondería con el objetivo de la restricción a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor, la cual *«tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales”*.

Decantado lo anterior, no evidencia la Sala que, en el contrato de transacción, cuando se pactó la terminación del contrato por mutuo acuerdo, se hubiese renunciado a derechos ciertos e indiscutibles, en la medida que, la manera o el modo en que se finiquita un contrato laboral es controvertible y tiene que debatirse el *cómo sucedió*, para poder traer ciertas consecuencias a favor o en contra del empleador.

Como tampoco hay derechos ciertos e indiscutibles, en caso de que se hubiere convenido la estabilidad laboral reforzada, en la medida que esta protección necesita de algunos presupuestos para que se configuren, entre ellos, que el

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

trabajador sea despedido o se le termine la relación laboral por razón a su limitación, despido que no sucedió en el presente caso, como se anotó en la transacción cuestionada (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532).

No puede considerarse que un despido sin justa causa o la protección de la estabilidad nazca inmediatamente por el simple hecho de terminarse el contrato o de encontrarse el trabajador con una limitación, sino por el contrario, hay que tener en cuenta ciertos elementos para su configuración y exigibilidad, por lo que, en este caso, se insiste, no pueden considerarse unos derechos ciertos e indiscutibles.

Por lo anterior, el acuerdo transaccional goza de plena validez y lo que a ciencia cierta demuestra el documento es la manifestación de la voluntad de las partes de finiquitar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento.

-Estabilidad Laboral.

Sea lo primero indicar que es bien conocido que la prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias por la discapacidad que tenga el trabajador.

Ahora bien, sobre el reconocimiento de la estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es jurisprudencia pacífica de la H. Corte Suprema de Justicia Sala laboral, en la cual se reiteró que la norma busca garantizar la protección de las personas con limitaciones significativas, que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361. Con ese argumento, ha sujetado la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 a que el trabajador aporte una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos previstos en el artículo 5° de la Ley 361. En su consideración, dicha protección solo opera cuando el trabajador tiene una limitación moderada (pérdida de la capacidad laboral del 15% al 25%), severa (mayor al 25%, pero inferior al 50%) o profunda (cuando supera el 50%); el empleador conoce ese

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

estado de salud y termina la relación laboral por razón de esa limitación física, sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

La Sala Laboral de la CSJ, cuando al asumir una nueva posición acerca de la protección laboral que nos ocupa, mediante Sentencia SL-1360 del 11 de abril de 2018, Radicación 53394, con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, hizo una síntesis de dicha protección así:

*(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **pesa sobre los despidos motivados** en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, **el despido** se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

Ahora, como la transacción en cuanto al modo de terminarse el contrato es válida y produce pleno efectos jurídicos, no procede la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que, como se anunció, de la transacción se extrae que la terminación del vínculo laboral fue de común acuerdo. Por lo tanto, No puede entenderse un despido o la decisión unilateral del empleador de terminar el contrato, puesto que para que surta los efectos las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que exista un despido, lo que no sucedió en el caso de marras, incluso, se concluiría que el demandante no tenía una limitación que lo protegiera, pues su pérdida de la capacidad laboral por el accidente en el 2014 fue de 14.7%.

Sobre el particular, la CSJ en sentencia SL3495-2022, M.P GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, expuso lo siguiente:

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

“Ahora, no es dable pasar por alto, que, tal como ya lo ha adoctrinado en innumerables ocasiones esta Corporación, «El despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada» (CSJ SL1360-2018), por ende, al darse el fenecimiento del vínculo que ligo a las partes ocurrió en razón a un mutuo acuerdo entre ellos (f.º 244-245), formalizado posteriormente ante el Ministerio del Trabajo a través de conciliación (f.º 248-250), pese a la orientación fáctica del cargo, desde el punto de vista estrictamente jurídico, la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera exclusivamente en los eventos donde el empleador toma la decisión de dar por finalizada unilateralmente la relación laboral por razón de la discapacidad del trabajador, es decir, por motivos discriminatorios.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL1360-2018, reiterada, entre otras decisiones, en el proveído CSJ SL3144-2021, la Sala puntualizó:

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.*

Así las cosas, como el motivo de la terminación fue un acuerdo de voluntades, no es posible llamar a surtir efectos las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que esta pretensión es absolutoria.

-Responsabilidad de los demandados.

Conforme a lo anterior, por sustracción de materia, es absolutoria la decisión frente a las pretensiones incoadas por el demandante en contra de los tres demandados JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ, JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO; sin embargo, es pertinente advertir en este punto que el A quo en su sentencia, decidió que la transacción hacia tránsito a cosa juzgada frente LA NO EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO con dos de los accionados

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO.

“Declaró que los demás aspectos de la transacción producen los efectos de cosa juzgada, ya que son los mismos pretendidos con la primera demanda y que bien podían ser motivo de transacción, en donde por demás, fueron motivo de desistimiento, como lo son: La existencia de una relación laboral, la cual, no se puede hacer extensiva a Bayron de Jesús Castrillón Jaramillo y José Manuel Giraldo Ossa, por cuanto, en sentir de este Despacho, este concepto laboral era transable ante la polémica que surge para establecer quién o quiénes fueron los empleadores.

El apelante indica en su recurso que queda probado en este proceso totalmente la solidaridad de los empleadores, ya que no podía el juez solamente resolver la situación, como si el único empleador allí fuese el señor JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ.

Para la Sala si bien la decisión en este caso es absolutoria de todas las pretensiones de la demanda, sin embargo, es pertinente resolver lo determinado por el A Quo frente a que el desistimiento y la transacción hacia tránsito a cosa juzgada sobre LA NO EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO con dos de los accionados JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO, ya que fue una decisión de primera instancia y fue apelado.

En este orden de ideas, es claro que en un proceso anterior -2017-00029- se demandó por el demandante a los mismos accionados, solicitando el contrato laboral con ellos y unas acreencias laborales, el cual se desistió por la parte actora, por la mencionada transacción. Tal como se observa en la prueba trasladada archivo 74.

En este caso, considera la Sala, tal como lo resolvió el A Quo que, aquel desistimiento del proceso -2017-00029-, el cual admitido, hace tránsito a cosa juzgada frente al contrato de trabajo que se estaba pidiendo con dos de los accionados JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO, ya que es claro que el desistimiento produce una decisión adversa al demandante con efectos de cosa juzgada, por lo tanto, en este

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

asunto, la secuela de dicha decisión era que frente al contrato de trabajo con los mencionados demandados, no era posible pretender en otra demanda el vínculo contractual, sin importar que de éste se desprendiera en el actual proceso otras pretensiones diferentes a las del proceso anterior.

Sobre este tema, la CSJ en sentencia SL3907-2021, M.P SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO, ha señalado lo siguiente:

“Ahora, con independencia de las falencias técnicas advertidas en precedencia que son suficientes para desestimar el cargo, importa precisar que la jurisprudencia ha prohibido que el desistimiento produce una decisión adversa al demandante con efectos de cosa juzgada, como lo pregonó esta Sala en la sentencia CSJ SL, 14 feb. 2001, rad 15717, que sirvió de soporte al ad quem para emitir su decisión, reiterada en las CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 32746 y CSJ SL7191-2016, en donde discurrió:

El desistimiento procesal, esto es, la dejación explícita del demandante de sus pretensiones en el respectivo proceso, no se halla regulado en el procedimiento del trabajo. Pero dado que la figura es pertinente en los juicios laborales, en atención a que éstos surgen solo por la iniciativa del actor, corresponde aplicar el régimen contenido en el Código de Procedimiento Civil, en los términos del artículo 145 C.P.L.

Así, el artículo 342 del C.P.C. faculta al demandante para desistir de la demanda mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso y establece que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido los efectos de cosa juzgada. Igualmente la disposición precisa que en los aludidos supuestos, el auto que acepte el desistimiento produce los efectos de la sentencia absolutoria, incluso la cosa juzgada.

Consiguientemente, en los procesos laborales propuestos con el objeto de que se dirima definitivamente un litigio entre las partes, el desistimiento de la demanda es un acto procesal de suma importancia, en tanto su aceptación equivale a una decisión judicial totalmente desfavorable al actor y con efectos de cosa juzgada.

Pues bien, en el asunto bajo examen se tiene que en un primer proceso el demandante solicitó del Juez la declaración de que fue despedido sin justa causa y, supeditadamente, el reintegro y la indemnización por despido; pero desistió de su demanda y el desistimiento fue aceptado. Largo tiempo después, en el presente proceso el actor de nuevo solicita la declaración de que fue despedido sin justa causa y como consecuencia de ello la pensión sanción. Por tanto, con arreglo al artículo 342 del Código de Procedimiento Civil, en lo que hace a la definición de la índole del despido, el Tribunal debió tenerla por juzgada en términos desfavorables para el señor Jiménez y por inmediata secuela, le correspondía denegar el reclamo relativo a pensión sanción.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

Con respecto a ésta conclusión conviene aclarar que en criterio de la Sala, cuando las partes de una relación laboral discrepan en temas como la existencia de contrato de trabajo o, aceptado éste, sobre el modo de su terminación, el litigio que el trabajador planteé derivado de su particular postura sobre ellos, para obtener unos determinados derechos salariales, prestacionales o indemnizatorios, se centra esencialmente en dilucidar esos temas, que por ende no pueden ser considerados como meras causas de los derechos respectivos, sino como objetos primordiales del proceso. En otros términos, si un trabajador demanda la indemnización por despido injusto, el objetivo central de su reclamo radica en la declaración de que su despido fue injusto, aunque formalmente no lo solicite así, pues la indemnización es una consecuencia necesaria y accesoria de ese reconocimiento principal.

Así las cosas, desde la óptica del artículo 332 del C.P.C sobre cosa juzgada, en tanto exige que para que ocurra este fenómeno el nuevo proceso respecto del anterior debe tener las mismas partes, el mismo objeto y la misma causa, cuando se demanda una indemnización por despido el objeto del proceso no es solo éste derecho, sino esencialmente la declaración de que el despido fue injusto, y su importancia es tal que reúne en sí misma la categoría de objeto fundamental, cuyo origen es la relación laboral y el acto rescisorio, y a la vez de causa del derecho pretendido. Y es que entender lo contrario implicaría aceptar que la justicia laboral pudiera juzgar en un primer trámite que un despido fue con justa causa y en otro posterior que el mismo despido fue injusto, con lo cual entre otras cosas se afectarían su credibilidad y coherencia, a la par que se propiciaría la inseguridad jurídica.

Se sigue, entonces, que si el trabajador demandante formula pretensiones con fundamento en la existencia del contrato de trabajo o en el despido sin justa causa, discutidos por el presunto empleador, la definición judicial de esos aspectos configura cosa juzgada y en proceso posterior no sería admisible discutirlos nuevamente, con el pretexto de que no se reclamaron otros derechos derivados de ellos. Y por tanto, el desistimiento de la demanda en el proceso del ejemplo conduce a que en otro posterior no pueda debatirse la existencia del contrato de trabajo o la justa causa, en virtud a lo que dispone terminantemente el artículo 342 del C.P.C, aun cuando la justicia no haya emitido pronunciamiento.”

Así las cosas, en lo concerniente a este punto de apelación, **se confirmará** lo decidido por el A Quo en cuanto que, en este caso se estructuró la COSA JUZGADA frente a la inexistencia del contrato de trabajo con los señores JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO, puesto que dicha figura opera en el evento de que el desistimiento de las pretensiones por la parte actora, se utilice en un proceso instaurado con anterioridad.

Sin costas en esta instancia.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

F A L L A :

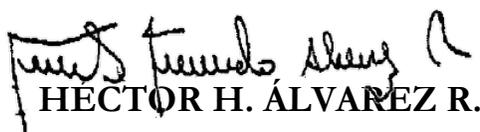
SE REVOCA PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Fredonia el 11 de octubre de 2022, dentro del proceso instaurado por el señor LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ en contra de los señores JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ, JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO en cuanto a la decisión de indicarle a la parte demandante que los derechos laborales que pretende con esta demanda de nulidad bien los puede hacer valer a través de otra demanda laboral, y en su lugar, **se declara que se absuelve** a los demandados de las pretensiones de esta demanda, ya que el acuerdo transaccional goza de plena validez en cuanto a la manifestación de la voluntad de las partes de finiquitar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, por lo tanto, no es posible llamar a surtir efectos las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme a lo expuesto en este proveído.

SE CONFIRMA lo decidido por el A Quo en cuanto que, en este caso se estructuró la COSA JUZGADA frente a la inexistencia del contrato de trabajo con los señores JOSÉ MANUEL GIRALDO OSSA Y BAYRON DE JESÚS CASTRILLÓN TRUJILLO.

Sin costas en esta instancia.

Se notifica lo resuelto en **EDICTO**. Se ordena devolver el expediente digital al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma,

Los Magistrados,


HECTOR H. ÁLVAREZ R.

Demandante: LUIS EDUARDO MAZO ÁLVAREZ

Demandados: JOHN JAIRO ARREDONDO SÁNCHEZ Y OTROS

(En uso de permiso)

WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN



NANCY EDITH BERNAL MILLÁN