

República de Colombia

Libertad y Orden

**Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá D. C.
SALA LABORAL****MAGISTRADO PONENTE: DR. ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO****PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JORGE ADRIANO BOSSA BOSSA CONTRA
PAE COLOMBIA LTDA.**

En Bogotá D. C. a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veintidós (2022), el Magistrado Ponente en asocio de los demás miembros integrantes de la Sala de Decisión, en atención a lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 que adoptó como legislación permanente el Decreto Legislativo 806 de 2020, procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA**ANTECEDENTES**

Pretende el señor JORGE ADRIANO BOSSA BOSSA, se declare la ineficacia del acuerdo de terminación y transacción suscrito con la demandada el 13 de septiembre de 2017; y que la finalización de su contrato de trabajo a término fijo fue por causa imputable al empleador, en consecuencia, se ordene el pago de la indemnización por dicho concepto, así como las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, *«porque la demandada incumplió el contrato a término fijo a un año (12)»*, se condene al pago de la indemnización moratoria, a la indexación de las condenas impuestas, ultra y extra petita y a las costas y agencias en derecho.

Como hechos fundamento de las pretensiones (f.º 1-10) señaló que ingresó a laborar para la sociedad Pae Colombia Ltda., mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 21 de enero de 2013 hasta el 30 de septiembre de 2013, el cual se prorrogó así: *i)* entre el 1º de octubre de 2013 hasta el 16 de septiembre de 2014; *ii)* desde el 17 de septiembre de 2014 hasta el 16 de

septiembre de 2015; *iii*) del 17 de septiembre de 2015 al 16 de septiembre de 2016; y *iv*) a partir del 17 de septiembre de 2016 hasta el 16 de septiembre de 2017.

Indicó, que el 8 de agosto de 2017, la demandada le informó que su contrato de trabajo a término fijo finalizaría el 16 de septiembre de 2017, no obstante, el 13 de septiembre de 2017, realizaron un «*acuerdo de transacción y de terminación*» en donde se pactó que el contrato terminaría el 16 de marzo de 2018, y que firmó ese acuerdo porque su empleador le prometió volverlo a contratar, pero que el 16 de marzo de 2018, cumplió su horario de trabajo y su empleador, amparado en el acuerdo de transacción, no lo volvió a llamar.

Narró, que sus funciones eran realizar inspecciones a la estructura de la aeronave, realizar reportes en el libro de la aeronave y hacer sus respectivas correcciones, reparar las partes primarias y secundarias de elementos de estructura de la aeronave en el cargo de «*sheet metal mechanic*»; que su jefe inmediato era el señor Isidro Ríos; que su salario a la data de terminación del contrato era de \$3.800.000; y que su jornada era de 48 horas semanales. Agregó que la compañía demandada con la suscripción de la mencionada transacción puso en riesgo su estabilidad laboral, configurándose un despido sin justa causa.

POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

La sociedad **PAE COLOMBIA LTDA.** contestó (f.º 48-65) oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Respecto de los hechos, aceptó la forma de vinculación, los extremos temporales de la misma, que entregó el preaviso de no prórroga del contrato dentro del término legal, que se suscribió con el demandante de forma libre, expresa, consciente y voluntaria un acuerdo de terminación y transacción pactando que el contrato finalizaría al terminar la jornada laboral del día 16 de marzo de 2018, que el jefe inmediato era el señor Isidro y la suma que se le pagaba como remuneración.

Frente a los demás hechos, señaló que no eran ciertos, y explicó que la terminación del contrato obedeció a que el contrato de prestación de servicios suscrito entre esa empresa y el Departamento de Estado de los Estados Unidos terminaba el 16 de septiembre de 2017, pero el contratante decidió modificar esa fecha terminando el mismo el 16 de marzo de 2018, por lo tanto, no le era posible prometer u ofrecer al demandante una nueva vinculación en ausencia de un negocio en la compañía. Agregó que ante la necesidad de prestar los servicios al

Departamento de Estado de los Estados Unidos por seis meses más y con el fin de garantizar una estabilidad laboral a sus trabajadores, ofreció dejar sin efectos el preaviso y acordar la terminación del contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el pago adicional de una suma transaccional equivalente a un mes de salario, de esa manera el demandante podía trabajar 6 meses más, ir buscando empleo y planeando su situación financiera.

Propuso como excepción previa la de transacción y cosa juzgada. Y de fondo las de transacción y cosa juzgada, ausencia de protección por estabilidad, pago, actuación conforme a derecho, actuación indebida del demandante, inexistencia de obligaciones y cobro de lo no debido, el demandante no prueba los supuestos de hecho que soportan sus pretensiones, y buena fe de la compañía. Planteó como excepciones subsidiarias las de compensación, enriquecimiento injusto, y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 18 de diciembre de 2019 (CD – fl. 307-308), resolvió absolver a la demandada de la totalidad de las pretensiones incoadas por la parte actora y la condenó en costas.

El *A quo* fijó como problema jurídico determinar si había lugar o no a declarar la ineficacia del acta de transacción en la que se había pactado la terminación del contrato de trabajo el 16 de marzo del 2018.

Indicó que no estaba en litigio que el actor se había vinculado a la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo que inició el 21 de enero de 2013, para una vigencia de 253 días, que luego se suscribió otro contrato de la misma naturaleza por 351 días, que posteriormente se realizó otro por espacio de un año entre el 17 de septiembre de 2014 y el 16 de septiembre de 2015, el que se prorrogó por dos periodos más hasta el 16 de septiembre de 2017; y que la empresa demandada entregó el 8 de agosto de 2017 al actor el preaviso de terminación del contrato celebrado a término fijo a partir del 16 de septiembre de 2017, dentro de la oportunidad legal contemplada en el artículo 46 del CST.

Al verificar el texto del documento denominado «*acuerdo de terminación y transacción*» suscrito el 13 de septiembre de 2017 (f.º 28-30 y 76-78), explicó que si

bien en el numeral 2.1 se dejó sin efecto el preaviso de no prórroga del contrato, también lo era que las partes habían manifestado su voluntad de terminar de mutuo acuerdo la relación laboral que los vinculaba a la finalización de la jornada laboral del día 16 de marzo de 2018 (punto 3.1), y que en contraprestación se le reconoció y pagó al señor Bossa Bossa la suma equivalente a un salario que devengaba para la época, es decir, \$3.800.000 (f.º 79) cancelada el 21 de septiembre de 2017.

Expuso, que conforme el artículo 15 del CST, era válida la transacción a menos que se realizara sobre derechos ciertos e indiscutibles; que en el presente asunto estaba demostrado que al actor se le había entregado el preaviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo a partir del 16 de septiembre de 2017 conforme a lo estipulado en el artículo 46 del CST, y así se había dejado plasmado en el «*acuerdo de terminación y transacción*», donde se pactó dejar sin efectos ese preaviso, lo que implicaba en principio que el contrato se prorrogaría por un periodo igual, es decir, un año más, no obstante, las partes acordaron que el mismo finalizaría el 16 de marzo de 2018.

Explicó, que desde el punto de vista fáctico el motivo que llevó a la suscripción del contrato de trabajo a término fijo y sus prórrogas, fue la celebración de un contrato de prestación de servicios y sus extensiones entre la demandada y el Departamento de Estado de los Estados Unidos, así esta situación no se hubiese plasmado en el mismo, y que la suscripción del «*acuerdo de terminación y transacción*» con el demandante, obedeció a la ampliación del plazo del mencionado contrato por otros seis meses hasta el 16 de marzo de 2018.

Advirtió, que pactar de mutuo acuerdo la terminación del contrato de trabajo no vulneraba derechos ciertos e indiscutibles que imposibilitaran la suscripción del acta de transacción consensuada, máxime que el actor tuvo un beneficio de esta, como lo fue laborar por 6 meses más, y adicionalmente el reconocimiento y pago de un mes de salario, en ese orden de ideas consideró que resultaba válida la transacción realizada por las partes.

De otro lado, estimó que era carga probatoria del demandante acreditar los vicios en el consentimiento, esto es, error, fuerza o dolo, pero que estos no se lograron acreditar, porque la demandada cumplió con todas las obligaciones laborales legales correspondientes, tales como, notificar el preaviso de finalización del contrato, dentro del plazo legal establecido, y la posibilidad de suscripción del acta de transacción, por el contrario antes de coaccionar al actor, lo que se le generó

fue un beneficio de continuar laborando por 6 meses más con su respectiva remuneración.

Sostuvo que la vinculación del demandante necesariamente dependía de un contrato con un tercero, lo cual no podía generar vicios en el consentimiento, por lo que no había lugar a declarar la ineficacia del «*acuerdo de terminación y transacción*».

La parte demandante a quien le fue adversa la decisión, no interpuso recurso algo.

CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes dados, procede esta Sala en grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 69 del CPTSS, a determinar si el «*acuerdo de terminación y transacción*» firmado el 13 de septiembre de 2017 entre las partes, es ineficaz, y **solo de ser así** se verificará si hay lugar a acceder a las pretensiones de condena peticionadas.

No son materia de controversia los siguientes supuestos fácticos: *i)* que el actor se vinculó a la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 21 de enero de 2013 hasta el 30 de septiembre de 2013, el cual se prorrogó inicialmente del 1° de octubre de 2013 al 16 de septiembre de 2014, luego desde el 17 de septiembre de 2014 hasta el 16 de septiembre de 2015; y posteriormente por dos periodos más hasta el 16 de septiembre de 2017; *ii)* que la sociedad Pae Colombia Ltda., el 8 de agosto de 2017 notificó al demandante el preaviso de finalización de su contrato a partir del 16 de septiembre de 2017; y *iii)* que el 13 de septiembre de 2017 entre las partes se suscribió «*acuerdo de terminación y transacción*» de la relación laboral.

Empieza la sala por señalar que el contrato de trabajo con independencia de su duración puede ser terminado por mutuo consentimiento, conforme lo señala el literal b) del artículo 61 del CST; por ende, cuando el empleador y su trabajador acuerdan dar por finalizado el vínculo laboral, este pacto tiene plena validez, ya que, la norma los autoriza para ello, por lo que no resulta relevante para los fines de la validez del acto si el contrato de trabajo que se estaba ejecutando era a término fijo (sentencia CSJ SL787-2021 donde se citó CSJ SL 11 abr. 1958, GJ LXXXIX, pag. 707).

Desde luego, las partes pueden acudir a la transacción, en función de solucionar alguna controversia o evitar un litigio futuro. No obstante, para que este negocio jurídico sea válido y eficaz, es necesario que esa manifestación de la autonomía verse sobre objeto y causa lícita, y esté libre de vicios del consentimiento; tampoco pueden desconocerse derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

No obstante, cabe recordar que el artículo 1502 del Código Civil preceptúa que para que una persona se obligue, es necesario que concurren, entre otros elementos, el consentimiento libre de vicios, es decir, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C). Este postulado, adquiere especial relevancia cuando de una relación subordinada de trabajo se trata, toda vez que el trabajador es la parte débil de la ecuación contractual, de suerte que requiere una especie de acción afirmativa que procure aminorar la diferencia sustancial que caracteriza el vínculo. Por tal razón, en los casos en que se debaten cuestiones como la que ocupa la atención de la Sala, el juzgador debe prestar especial atención a la existencia de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, o violencia, que alteren la expresión libre de su voluntad.

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha adocinado que los vicios del consentimiento no se pueden presumir por el juez laboral, sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que *«con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso»* (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014, CSJ SL13202-2015 y CSJ SL787-2021).

En ese sentido, la carga de la prueba gravita sobre la parte que demande la nulidad o ineficacia de la transacción, de suerte que deberá demostrar que fue objeto de una actuación que la indujo en un error relevante que vició su consentimiento.

Así las cosas, con el objetivo de verificar si el acuerdo suscrito por las partes, estuvo precedido de algún vicio del consentimiento del trabajador, la Sala procede a analizar el material probatorio obrante en el expediente.

Según el «*acuerdo de terminación y transacción*» suscrito entre las partes el 13 de septiembre de 2017 (f.º 28-30 y 76-78), se observa que: i) «*en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea*», las partes acordaron terminar el contrato de trabajo que los unía, a la finalización de la jornada laboral del día **16 de marzo de 2018**; ii) el consenso fue «*irrevocable, no produce algún tipo de sanción o indemnización, (...) y no se encuentra sujeta al cumplimiento de ninguna condición. (...) es claro para las partes que no procederá un reintegro*»; iii) a cambio, y a título de transacción, la sociedad demandada concedería al actor lo equivalente a un mes de salario, esto es, \$3.800.000, no constitutivo de salario y sin incidencia prestacional, pagadero a más tardar el 15 de octubre de 2017; y iv) el trabajador declaró que con el pago de la suma transaccional, la demandada quedaba a paz y salvo por salarios, comisiones, transporte, recargos, trabajo suplementario, vacaciones, indemnizaciones, prestaciones sociales, beneficios extralegales y en general toda acreencia o concepto laboral que se haya podido originar por causa o con ocasión de la celebración, vigencia y/o terminación del contrato de trabajo.

De su lectura, se evidencia la intención inequívoca de las partes desde la fecha de suscripción (13/09/2017) de finiquitar el contrato de trabajo que los unía, a partir del 16 de marzo de 2018 y a cambio, primero de 6 meses más de trabajo con el reconocimiento de todos sus derechos laborales y una suma transaccional equivalente a un mes de salario. Así las cosas, del contenido de este documento, no se evidencia vicio alguno al consentimiento del actor.

Ahora, del interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la demandada se extrae que esa empresa contrataba su personal mediante contrato de trabajo a término fijo, ya que era contratista del Departamento de Estado de los Estados Unidos lo cual se lograba a través de una licitación pública en la que participaba, y por tanto los contratos de sus subordinados estaban atados a un periodo fijo conforme a la adjudicación del contrato que se realizara; que el contrato de trabajo del actor así como de todos los trabajadores de la empresa finalizaba el 16 de septiembre de 2017, data en que vencía el plazo del contrato con EEUU; pero, dado que, el Gobierno Americano extendió el contrato de prestación de servicios por 6 meses más hasta marzo de 2018, se firmó el acuerdo de transacción con el actor donde se pactó de forma voluntaria que la fecha de terminación de su vinculación sería el 16 de marzo de 2018; que con posterioridad a esa data a esa empresa le fue adjudicado un nuevo contrato de prestación de servicios por el Departamento de Estado de los EEUU, pero que el gobierno americano calificó al

actor como personal no idóneo para ejecutar las tareas y por ello no se le ofreció contrato de trabajo para la siguiente licitación.

De otro lado, el actor en su interrogatorio de parte manifestó que al momento de la firma del «*acuerdo de terminación y transacción*» no presentó queja ni reclamo, porque si no firmaba no podía seguir laborando; que la empresa le prestaba servicios al gobierno americano y que este estaba realizando un estudio de seguridad a todos los trabajadores, que él era empleado americano, y que sabía que su contrato terminaba en marzo de 2018, pero la prestación del servicio iba a continuar porque estaban haciendo el apoyo al plan Colombia.

Por su parte el testigo Luis Guillermo Salazar Romero, señaló que fue compañero de trabajo del actor desde febrero de 2013 hasta el 16 de marzo de 2018, que todos los trabajadores tenían contrato de trabajo a término fijo, porque la empresa tenía un contrato con el Departamento de Estado que se renovaba anualmente, y que conforme a esa renovación, también se prorrogaba el de los trabajadores; que cuando se venció el plazo del último contrato laboral el 16 de septiembre de 2017, la empresa tenía pendiente la suscripción de un nuevo contrato con la embajada que estaba en licitación, por lo que Pae Colombia les hizo firmar a los trabajadores un documento para trabajar por seis meses más, que a la terminación del contrato no les dieron «*ni un peso más, solo la liquidación*»; al preguntarle el juez si a ellos les prometieron que iban a continuar, respondió que «*en teoría nadie nos dijo que íbamos a seguir, pero en teoría se dice, bueno muchachos firmemos acá que estamos esperando que salga el otro contrato, y todo el mundo pues a la espera*»; así mismo, informó que todos los lunes se hacía una reunión donde se miraba como iba la empresa y allí se hablaba de las licitaciones en la que estaba participando y de una posible contratación; que posteriormente, la empresa ganó la licitación y tuvo el contrato con EEUU, pero que al demandante y a otras 14 personas no las contrataron.

De lo anterior, se evidencia que Pae de Colombia Ltda., contrataba a sus trabajadores, dentro de ellos el actor, con contrato de trabajo a término fijo por el mismo plazo del contrato de licitación pública con el Departamento de Estado de EEUU a ellos adjudicado, lo que es corroborado con el contrato de trabajo del actor más sus prórrogas, que coincide con las fechas del contrato SAQMMA12C0200 suscrito entre la demandada y los Estados Unidos de América (f.º 230-259 y traducción 270-297); que el contrato a término fijo del actor finalizaba el 16 de septiembre de 2017, pero que ante la extensión por 6 meses más por parte de EEUU

del contrato antes referido con la demandada, se suscribió el acuerdo de terminación y transacción con el demandante, quien sostiene que si no lo firmaba no podía continuar trabajando, situación fáctica que no aparece acreditada en el informativo; pero aun de aceptarse, para la Sala no constituye una coerción, intimidación o fuerza irresistible que vicie el consentimiento, por cuanto el empleador, dentro del término legal le había notificado la terminación de su contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado a partir del 16 de septiembre de 2017, y era decisión del demandante acogerse a la extensión de dicha fecha hasta el 16 de marzo de 2018 o si por el contrario atendía al preaviso ya notificado.

De otra parte, se tiene que la empresa desde la firma del *«acuerdo de terminación y transacción»* fue clara en señalar que la vinculación terminaría a la finalización de la jornada laboral del día 16 de marzo de 2018; que ese acuerdo era irrevocable y que de ninguna manera procedería un reintegro. Además, el testigo Luis Guillermo Salazar Romero manifestó que nadie les prometió que los volverían a contratar, pero que, sí estaban pendientes de que la empleadora ganara nuevamente la licitación, para que así los contrataran nuevamente.

En consecuencia, de las pruebas obrantes en el plenario no se evidencia que la demandada hubiera ejercido actos constitutivos de error, fuerza o dolo sobre el actor, para que firmara el *«acuerdo de terminación y transacción»* de fecha 13 de septiembre de 2017, por el contrario, lo que se observa es que el contrato de trabajo finalizaba el 16 de septiembre de 2017, pero la demandada ante una situación fáctica particular propia, le ofreció al actor laborar hasta el 16 de marzo de 2018 dejándole claro que no habrían más prórrogas; es decir, que si no hubiese existido dicho acuerdo el contrato de trabajo se hubiese terminado tal como se notificó en el preaviso.

En consecuencia, se confirmará la decisión consultada.

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, proferida por el Juzgado 37 Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones anteriormente expuestas.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado

En uso de permiso

DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado