



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ
SALA LABORAL

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 03-2018-00639-01

Bogotá D.C., octubre veintitrés (23) de dos mil veinte (2020)

DEMANDANTE: **CARLOS EDUARDO MORENO VARGAS**
DEMANDADO: **IBM DE COLOMBIA & CIA SA**
ASUNTO : **APELACIÓN SENTENCIA (Demandante)**

El Tribunal Superior de Bogotá por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 03 ° Laboral del Circuito de Bogotá el día 3 de marzo de 2020, en atención a lo dispuesto en el Artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de Junio de 2020.

El apoderado (folios 381 a 385) presentó alegaciones por escrito, según lo ordenado en auto del 10 de junio de 2020, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

El señor **CARLOS EDUARDO MORENO VARGAS**, instauró demanda ordinaria laboral contra de la sociedad **IBM DE COLOMBIA & CIA SA**, con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos (fl. 4-8 y 144-163):

Declarativas:

1. Se declare la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo a término indefinido existente entre las partes el 16 de marzo de 2018, dejando sin valor ni efecto la transacción suscrita.
2. Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada a reintegrar al demandante sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1935, artículo 8.
3. Que se condene a la demanda al pago de las horas extras no pagadas, los salarios dejados de percibir, y se incluya el valor de las cesantías su monto, durante el tiempo en que constituían salario variable por el periodo comprendido entre el 4 de julio de 2014 al 17 de marzo de 201 y las ocasionadas desde el tiempo de su desvinculación, esto es del 17 de marzo de 2018 a la fecha en que se realice el pago total de todos los emolumentos a los que hubiera lugar.
4. Al pago de las indexación de las sumas adeudada por salarios y horas extras.
5. Al pago de los gastos de mudanza o trasteos de Bogotá a Medellín y Medellín Bogotá, en la suma dotal de \$1.580.000.
6. A lo que resulte probado ultra y extra petita.
7. Al pago de costas y agencias en derecho.

Pretensiones Subsidiarias:

1. Que en el evento de que no prosperara el reintegro, se declarara que en el presente caso **“NO existe solución de continuidad y por tanto la relación laboral no se ha interrumpido, sino que permanece incólume.”**
2. Que se declare que las horas extras son parte integrante del salario, y deben tenerse en cuenta para las cancelas de las cesantías ya reconocidas y las pendientes de pago.
3. Que la terminación del contrato se dio por decisión unilateral y sin justa causa, procediendo el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.
4. Que como consecuencia de lo anterior se condene a la demandada a pagar a la demandante las horas extras dejadas de cancelar, tanto en las

instalaciones del cliente Bancolombia en la ciudad de Medellín como en su residencia por un valor total de \$121.189.203.

5. Al pago de los salarios y demás emolumentos dejados de cancelar desde el 17 de agosto de 2018.
6. Al pago de las cesantías causadas desde el 4 de julio de 2017 y las no pagadas a causa de la terminación ilegal del contrato, teniendo en cuenta las horas extras no canceladas y los incrementos salariales de los años 2018 y 2019.
7. Al pago de los gastos de mudanza de Bogotá a Medellín, Medellín Bogotá-
8. A pago de la indemnización por n consignación de las cesantías, desde el 16 de marzo de 2018.
9. A lo que resulte probado ultra y extra petita.

La demandada **IBM DE COLOMBIA & CIA SA** contestó la demanda y su reforma (fls. 64-98 y 220 a 281); de acuerdo a los autos visibles a folios 219 y 365. Se opuso a las pretensiones del demandante y propuso excepciones de mérito.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 03° LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** en sentencia del 3 de marzo de 2020. **Absolvió** a la demandada **IBM DE COLOMBIA & CIA SA** de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, en el presente proceso, por el demandante. **Declaró probada** la excepción de inexistencia del derecho propuesta por la accionada. No condenó en **Costas** en la instancia.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la **parte demandante** interpuso recurso de apelación del siguiente punto de la sentencia:

INVALIDEZ DEL ACUERDO TRANSACCIONAL POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO: Solicita se revoque la sentencia, por considerar que no se tuvo en cuenta la totalidad de la historia clínica del demandante, en donde se evidencia que fue diagnosticado con tendinitis, siendo enviado por el empleador para que para que revisara su estado de salud. Igualmente,

considera que a la data de la suscripción del acuerdo de terminación del contrato y de terminación del vínculo, debió haberse verificado por parte del empleador la realización de las citas médicas que se encontraban pendientes, ni aportaba pruebas de que el demandante fuera enviado a Medicina Legal para verificar su estado de salud al momento de su retiro. Por otra parte, indica que con los testimonios recaudados, se evidenciaba que el trabajador durante el contrato que se encontraba enfermo, que casi no podía caminar y que para el mes de diciembre de 2017, circunstancias a las que debía darle valor probatorio el superior con el fin de revocar la sentencia.

Manifestó además, que a pesar de que no se había dejado ninguna mención, la transacción se había suscrito en la ciudad de Bogotá sin presencia del demandante que se encontraba en Medellín, ejerciéndose presión sobre éste para aceptarla debido a su enfermedad y bajo el ofrecimiento de una bonificación que no se había cumplido. Que a pesar de que se afirmaba que la renuncia era voluntaria, de e ésta no se había aportado copia ni se le había entregado al actor.

HORAS EXTRAS: para el apoderado del demandante, las pruebas para acreditar el trabajo suplementario reclamado se encontraban en poder de la demandada, por lo que solicitó que al momento de correrse el traslado de la apelación, se le conminara a su aportación.

Con miras a la definición del recurso de apelación, la Corporación solo tendrá en cuenta y se ocupará de los aspectos que para el recurrente mereció reproche, de conformidad con el principio de *consonancia* establecido en el artículo 66A del CPL y de la S.S., y las siguientes

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FACTICO Y JURÍDICO:

La controversia del presente proceso se centra en determinar: 1. La acreditación de vicios del consentimiento en la suscripción de la renuncia y el contrato de transacción, que dé lugar a declarar la invalidez del acuerdo 2. Si hay lugar al pago

de las horas extras reclamadas, y en consecuencia a la reliquidación de las prestaciones pagadas.

No es objeto de controversia en esta instancia que el demandante laboró para la demandada IBM DE COLOMBIA & CIA SA, mediante la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 4 de julio de 2017 al 16 de marzo de 2018, desempeñando el cargo de Administrador de Sistemas, devengaba un salario mensual de \$6.200.000, hechos que no solamente fueron aceptados en la contestación de la demanda, sino que se acreditan con la documental vista a folios 18 a 34, correspondientes a la copia del contrato de trabajo, la liquidación final de prestaciones y el contrato de transacción suscrito entre las partes.

DE LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRANSACCIÓN E INEFICACIA DEL DESPIDO POR FUERO DE SALUD

Solicita el demandante se declare la ineficacia de su despido y se ordene su reintegro al cargo, por haberse terminado su contrato de forma unilateral y sin justa causa por la demandada **IBM DE COLOMBIA & CIA SA**, afirmando la invalidez del contrato de transacción suscrito por vicios del consentimiento, por haber sido objeto de presiones por parte de su empleador con ocasión a sus condiciones de salud y al ofrecimiento de una bonificación, para lograr la firma del acuerdo y la presentación de una carta de renuncia voluntaria que fueron redactados y entregados por la demandada, siéndole terminado el contrato de trabajo a pesar de encontrarse en condición de discapacidad y en estado de vulnerabilidad por la enfermedad que venía padeciendo y por su edad, necesitando de atención médica urgente para poder realizarse los tratamientos y exámenes médicos ordenados con ocasión a la patología adquirida en la debido a las extensas jornadas de trabajo.

Mientras que la demandada afirma, que la terminación del contrato de trabajo se dio por renuncia libre y voluntaria presentada por el actor, la cual le fue aceptada dando lugar a la terminación por mutuo acuerdo, lo que fue ratificado con la firma de un contrato de transacción. En cuanto a la situación de salud del demandante, señaló que no tuvo conocimiento de los hechos, que no le fue informado o solicitada valoración médica alguna por el trabajador, ni entregadas incapacidades, resultando

contradictorio que se afirmara que sus dolores empezaron desde el año 2017, cuando sólo había acudido a una cita médica el 20 de marzo de 2018, esto es, con posterioridad a su renuncia.

A efectos de resolver la alzada, huelga precisar que acorde con la preceptiva contenida en el artículo 2469 del Código Civil, la transacción es un contrato amistoso a que llegan las partes con el objetivo de terminar un litigio surgido entre ellas o precaver un litigio eventual, que a diferencia de la conciliación, no se realiza mediando la intervención de autoridad judicial o administrativa, sino que para ello resulta suficiente la manifestación escrita de las partes de que llegaron a un acuerdo sobre el punto litigioso o eventualmente litigioso para que éste tenga plena validez.

Llevada a cabo la transacción, la Ley le asigna los efectos de cosa juzgada lo que significa que ninguna de las partes puede demandar a la otra reclamando obligaciones ya superadas mediante este mecanismo, resultando consustancial a la figura, el que las partes se hagan mutuas concesiones, esto es, que cada una de ellas pierda parte del derecho que cree tener. Por tal razón, si el acuerdo se limita a reconocer derechos a una sola de las partes o a la renuncia de los que se disputan, no se configura la TRANSACCIÓN.

Por su parte, el artículo 15 del CST dispone que en los asuntos del trabajo la TRANSACCIÓN es válida, salvo que se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Por ello, no tendrá ningún valor la que se realice menoscabando o afectando de alguna manera aquellos derechos del trabajador sobre los cuales no pueda existir ninguna duda por haberlos contemplado la ley expresamente.

Adicional a lo anterior, nuestro órgano de cierre en sentencias como la SL3487-2020, ha precisado que dicha figura contractual resulta válida, cuando existe un litigio pendiente o eventual, la voluntad de las partes se encuentra exenta de vicios y se presentan concesiones mutuas. En la sentencia citada, expresamente se indicó:

“Para resolver, conviene no olvidar que la transacción, como figura contractual aplicable en el derecho del trabajo (CSJ AL1761-2020), resulta válida cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (art. 2469 C. Civil), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (art. 15 C.S.T.), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios y, iv) se presenten concesiones mutuas o recíprocas (CSJ AL3608-2017).”

De otra parte, conforme a lo previsto en el artículo 1502 y 1508 del Código Civil, para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario que consienta en dicho acto o declaración y que su consentimiento no adolezca de vicio, esto es que no esté mediado por error, fuerza o dolo, pues se requiere que éste sea libre y espontáneo para que pueda constituir válidamente un convenio.

En el caso particular, revisada de forma íntegra la prueba allegada al plenario, se observa a folios 21 a 24 del informativo, que las partes suscribieron un contrato de transacción, documento en el que se relacionó, que con ocasión a la renuncia voluntaria presentada por el señor CARLOS EDUARDO MORENO VARGAS, al contrato de trabajo a término indefinido suscrito con la demandada, a partir del 16 de marzo de 2018, y que fuera aceptada por la sociedad, terminándose el vínculo por mutuo acuerdo, con el fin de precaver un eventual conflicto sobre la terminación del contrato y extinguir las diferencias sobre derechos inciertos y discutibles, la sociedad IBM DE COLOMBIA & CIA SCA, reconocería al demandante una suma transaccional a título de bonificación por retiro de carácter extralegal, extra salarial, única y definitiva por valor de \$6.863.704, imputable a cualquier acreencias de índole laboral y seguridad social, pasada o presente que se reputara o probara insoluta, y cuyo pago se realizaría junto con el valor de la liquidación del contrato, hasta el día 26 de marzo de 2018, declarando el actor a paz y salvo por todo concepto derivado de la relación laboral a la empresa.

Si bien el actor disiente de la validez del acuerdo, lo cierto es que contrario a lo afirmado en su recurso, de las declaraciones rendidas por las señoras ZULLY YANETH ORTEGÓN y LORENA MERCEDES ÑUSTEZ VARGAS, compañera y "hermana media" del demandante respectivamente, ni de las manifestaciones efectuadas por la deponente MARÍA INÉS GIRALDO, se logra establecer los presuntos actos de presión o intimidación que afirma fueron ejercidos por la demandada y que afectarían su voluntad a fin de obtener su consentimiento en la suscripción de contrato de transacción y de la renuncia, en tanto, no tuvieron un conocimiento directo ni de las condiciones en que se desarrolló el contrato, ni las que mediaron para la terminación del vínculo laboral, sino por las manifestaciones efectuadas por el demandante, limitándose a indicar que fue obligado a presentar su renuncia y que lo veían laborar sentado en su vivienda por muchas horas, lo que

le ocasionó múltiples dolores y la enfermedad que actualmente padece. Máxime si se tiene en cuenta, que en el caso de la señora ÑUSTEZ, no reside en la ciudad de Medellín donde prestó los servicios el actor y afirmó haber visitado a su hermano junto con su familia sólo una vez en el mes de diciembre de 2017 y, respecto a la señora MARÍA INÉS GIRALDO, que el demandante sólo vivió en su residencia al inicio del contrato durante un mes y medio.

Igualmente, ni de las anteriores declaraciones o del interrogatorio rendido por el representante legal de la demandada, se desprende que la terminación del contrato del trabajo obedeciera a sus condiciones de salud del trabajador, ni que el empleador tuviera conocimiento de la enfermedad que padecía o que hubiese estado incapacitado por esa causa durante el término de la relación laboral que conllevara a que ejerciera algún tipo de presión sobre el trabajador para lograr su renuncia, situación que tampoco se colige de la historia clínica obrante a folios 9 a 14 y 188 a 218 o de las autorizaciones de exámenes, consulta de fisioterapia y el certificado de incapacidad visibles a folios 130 a 134, pues de éstas se verifica que asistió a una única consulta por dolor en el glúteo el 12 de enero de 2018 y sólo hasta el 20 de marzo de la misma anualidad, esto es, con posterioridad a la terminación del vínculo, asistió nuevamente a consulta aportándose una única incapacidad desde esa data y por el término de 3 días.

Tampoco constituye un acto de fuerza o intimidación, el ofrecimiento de una suma de dinero como concesión por la transacción, ni es una circunstancia determinante que dé lugar a viciar el consentimiento del trabajador, que el acuerdo fuera elaborado por la demandada, como quiera que el trabajador impuso su firma en el documento en señal de aceptación y aprobación del mismo, que no fue desvirtuada por el recurrente (SL6436-2015).

Por el contrario de la documental arrojada, se concluye que el contrato de trabajo, terminó por renuncia voluntaria del trabajador y que suscribió la transacción de forma libre y espontánea, manifestado su consentimiento ajeno intimidación o coacción.

Así mismo, la transacción suscrita no recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, por la afirmación del demandante de ser sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, al no probarse el despido del trabajador.

En tal sentido, se pronunció la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3487-2020, en los siguientes términos:

*“(…)
Y dicha conclusión no varía si en gracia de discusión, se pensara que la censura propone negar valor al referido acuerdo, por versar sobre derechos ciertos e irrenunciables. Como lo explicó esta Corporación en sentencia CSJ SL410-2020, la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996 «se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación». A todas luces, este supuesto fáctico no se configuró en el caso bajo estudio, por cuanto el contrato de trabajo culminó por mutuo disenso de las partes, premisa que permanece libre de ataque en esta sede, de suerte que el propio demandante admite tácitamente que el vínculo laboral finalizó por razón diferente al despido.”*

TRABAJO SUPLEMENTARIO

El demandante reclama el pago del trabajo suplementario, indicando que prestaba sus servicios en jornadas de 12 a 14 horas diarias durante todo el vínculo, debiendo estar disponible a cualquier hora con ocasión a las funciones y cargo desempeñados, sin que le fueran canceladas las horas extras y los recargos por los dominicales y festivos trabajados, ni estas fueron incluidas para la liquidación de sus prestaciones finales.

Para resolver lo planteado, debe indicarse que frente a la remuneración del trabajo suplementario reclamado, jurisprudencialmente se ha establecido, que para que proceda su declaración judicial, deben concurrir por lo menos los siguientes elementos: i) encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada laboral pactada o la legal; ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas, iii) las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador, y en ese sentido; iv) las horas extras de

permanencia en el trabajo, deben estar dedicados valga la redundancia al trabajo, y no a cualquier otro tipo de actividades.

De esta manera, para que se produzca la declaración judicial de trabajo realizado en tiempo suplementario y ordenar su remuneración, no basta con alegar su existencia, como en este caso ocurre, pues de vieja data y de manera reiterada ha indicado la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que *“Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.”* (Sentencia de 22 de junio de 2016, Radicación Nro. 452031).

Así mismo, ha indicado que la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, sin que sea dable obtenerlo de las especulaciones surgidas de las expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o cálculos sobre un horario frecuente o regular de trabajo. (Sentencia SL2305-2019, Radicación n.º 60663 del 28 de mayo de 2019)

Para el caso particular, revisados los comprobantes de nómina aportados por la demandada obrantes a folios 351 a 359 de expediente, se observa que en efecto el demandante laboró durante jornadas superiores a las máximas legales en los meses de octubre a diciembre de 2017 y enero a marzo de 2018, las cuales le fueron efectivamente canceladas por su empleador, sin que exista prueba de que se causaran horas adicionales a las reconocidas por la demandada.

Por otra parte, verificada la liquidación de final de prestaciones, se advierte que el valor de las horas extras si fue tenido en cuenta para su cálculo, pues la base salarial sobre la que se efectuó su liquidación no corresponde al salario devengado (\$6.200.000), sino que se incluyó en éste la suma promedio recibida por dicho

concepto por valor de \$2.211.657, razón por la cual no habría lugar a ordenar la reliquidación de las prestaciones pretendida.

En consecuencia, se impone la **CONFIRMACIÓN** de la sentencia de primera instancia, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

COSTAS: Sin costas en esta instancia.

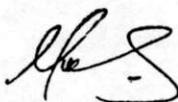
En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de marzo de 2020 por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



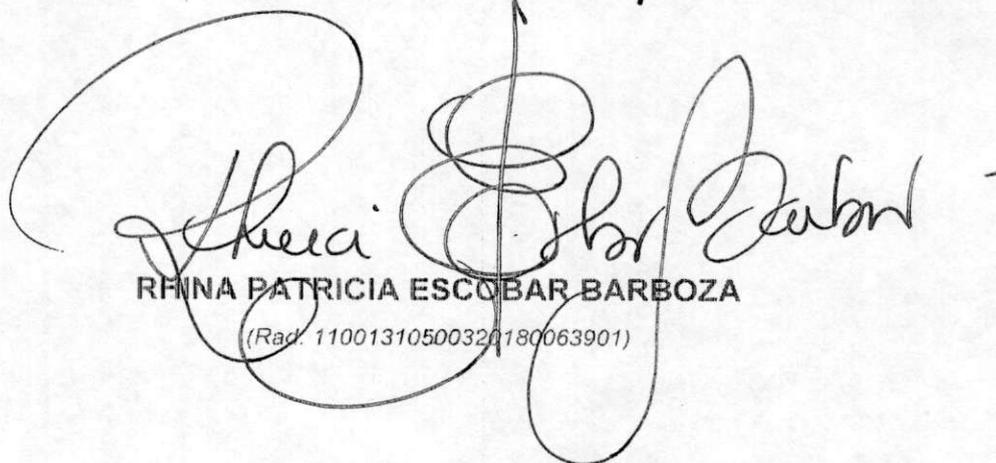
MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

Ponente

(Rad. 11001310500320180063901)



LORENZO TORRES RUSSY
(Rad. 11001310500320180063901)



RHINA PATRICIA ESCOBAR BARBOZA
(Rad. 11001310500320180063901)