



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el primero (1°) de febrero dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2021-00246-01 P.T. No. 20.721
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE: HEBER ISIDRO MANTILLA CACERES.
DEMANDADO: ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. Y OTRA.
FECHA PROVIDENCIA: PRIMERO (1°) DE FEBRERO DE 2024.
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 14 de agosto de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia. **SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS** por lo expuesto en la parte motiva.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (7) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de febrero de 2024, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cúcuta, primero (01) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-003-2021-00246-01
RADICADO INTERNO:	20.721
DEMANDANTE:	EVER ISIDRO MANTILLA CÁCERES
DEMANDADO:	ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. y LIBERTY SEGUROS S.A.

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, a conocer los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor EVER ISIDRO MANTILLA CACERES, contra ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. y LIBERTY SEGUROS S.A., Radicado bajo el No. 54-001-31-05-003-2021-00246-01, y Radicación interna No. 20.721 de este Tribunal Superior, sobre la Sentencia del 14 de agosto de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES

El señor EVER ISIDRO MANTILLA CÁCERES, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra ALFA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 1 de diciembre de 2011 al 26 de abril de 2015 y que la ASEGURADORA LIBERTY SEGUROS S.A. es solidariamente responsable de todas las acreencias, solicitando: a) se declare que el vínculo terminó por renuncia inducida y por ello que se condene al pago de indemnización por despido injusto del artículo 64 del C.S.T., b) se declare que las horas extras, recargos nocturnos, auxilios y auxilio por antigüedad, devengados de manera permanente son factores salariales, c) que se causaron en promedio de 40 horas extras diurnas, 48 horas extras nocturnas y 70 recargos nocturnos de 2011 a 2015, solicitando el pago de los mismos y el reajuste de las prestaciones sociales, d) Indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., e) Ajuste a los pagos de seguridad social por los factores salariales devengados, f) Indexación y costas.

Como fundamento fáctico refiere los siguientes:

- Que el señor HEBER ISIDRO MANTILLA estuvo vinculado como guarda de seguridad, mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., desde el mes de diciembre de 2011 al 26 de abril de 2015, para prestar el servicio en la Ciudad de Cúcuta prestando servicios en las instalaciones de la IPS UNIPAMPLONA, en virtud del contrato suscrito entre esta y el empleador, por el cual este adquirió una

póliza de seguro No. 1963475 para garantizar el pago de obligaciones laborales.

- Que se le impuso el siguiente horario de trabajo: cinco días consecutivos trabajando de 6:00am a 6:00pm, una vez culminaban los 5 días, trabajaba 7 días seguidos de 6:00pm a 6:00am, descansando otros 2 días, y empezaba nuevamente el ciclo. Dicho horario se mantuvo durante toda la relación laboral. Devengando un salario mínimo mensual legal vigente, más los accesorios de ley que eran las horas extras y recargos y auxilio de transporte; recibiendo en 2011 de manera constante un valor total de \$880.800 equivalente al salario mínimo de \$535.600, auxilios por \$214.800, recargos por \$34.000, horas extra por \$32.000 y auxilio de transporte por \$63.600, sin que esto reflejara adecuadamente las 40 horas extras diurnas, 48 horas extras nocturnas y 70 recargos nocturnos que laboraba.

- Que en los años siguientes no variaron sus condiciones laborales, recibiendo el incremento del salario mínimo y en 2012 un auxilio de antigüedad, pero siguieron cancelándole de manera incompleta las horas extras y recargos, negando su incidencia salarial y afectando el pago de prestaciones sociales durante los años siguientes.

- Que el 26 de abril de 2015, se convocó a todos los trabajadores incluyéndole, para una reunión urgente diciéndoles, que el contrato con la IPS UNIPAMPLONA había terminado de forma intempestiva y que por el bien de los trabajadores debían firmar una carta de renuncia so pena de no ser tenidos en cuenta para trabajar con la empresa entrante, pues un despido no daría muy buena referencia; por lo que firmó la carta de renuncia coaccionado por el delegado, que le indicó que si no firmaba no habría trabajo en la empresa entrante y que de todas maneras iba a salir, afectando su hoja de vida; tras lo cual se aceptó su “renuncia o retiro voluntario” entregando la certificación laboral, autorización de retiro de cesantías, solicitud de examen médico de egreso y hasta el contrato con la nueva empresa.

- Que ese día al ser convocados para la entrega del cheque de liquidación, le dijeron que debían firmar un contrato de transacción renunciando a cualquier reclamación y no se les dio la oportunidad de leer, por lo que se negaron a firmarlo varios trabajadores. Agregando que la empresa debió cancelar la liquidación de prestaciones sociales incluyendo todos los factores salariales pero procedió a consignar el depósito judicial de manera incompleta y no pagó la indemnización por terminación unilateral.

La demandada ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., contestó a la demanda lo siguiente:

- Señala, que no se opone a la declaratoria del contrato pues lo acepta, pero si a las demás pretensiones al no haber existido despido sin justa causa y no adeudarse concepto alguno al demandante por su vinculación; expone de los hechos, que no acepta la jornada laboral indicada, pues esta dependía del puesto al que fuera asignado, presentaba variaciones y acorde al reglamento interno de trabajo, los tiempos de descanso se dividen en la jornada, confundiendo el horario con turnos y buscando inducir a error con estos conceptos al no descontar los días de descanso ni los tiempos de descanso propios de la jornada diaria. Que el factor salarial está plasmado en los diferentes documentos y durante el contrato no se reclamó inconformidad al respecto, lo que en todo caso estaría prescrito.

- Respecto de la terminación de la relación laboral, indica, que la misma se dio por la terminación de la relación comercial y teniendo en cuenta que el nuevo prestador de servicio de vigilancia y seguridad privada debía

contratar al mismo personal operativo de ALPHA SEGURIDAD PRIVADA; le explicó a los trabajadores tres (3) alternativas, la primera de ellas, presentar renuncia a efectos de proceder a suscribir contrato laboral con la empresa entrante, la segunda, solicitar traslado a ciudad distinta a Cúcuta, por cuanto no se tenían más contratos con posibilidad de servicios en esa ciudad; la tercera terminar el contrato por uno de los eventos acordados de mutuo acuerdo y aclarando que para ello, en el contrato se habían pactado los eventos de terminación, como la desaparición de la causa que dio origen. Niega que haya efectuado acciones, que obligaran al actor a presentar la carta de renuncia, resaltando que solo hasta abril de 2018 reclamara.

- Propuso como excepciones FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA respecto de LIBERTY SEGUROS por cuanto el beneficiario de la póliza era la I.P.S. UNIPAMPLONA; PRESCRIPCIÓN, BUENA FE, PAGO, FALTA DE CAUSA Y TÍTULO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES y COBRO DE LO NO DEBIDO.

La demandada en solidaridad LIBERTY SEGUROS S.A., contestó oponiéndose a las pretensiones por carecer de fundamento jurídico, fáctico y probatorio, señalando:

- Que expidió la Póliza de Seguro de Cumplimiento para Particulares No. BO-1963475, con una vigencia comprendida entre el 01/11/2011 y el 31/10/2015, la cual fue contratada por **ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA**, en condición de afianzado, contrato de seguro que tiene por objeto “AMPARAR EL PAGO DE LOS PERJUICIOS DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE OBRA CIVIL N° c-0001”, advirtiendo que su objeto era El incumplimiento de las obligaciones de carácter laboral, descritas en el código sustantivo del trabajo, que están a cargo del contratista, **ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA** y que dicho incumplimiento conlleve un detrimento en el patrimonio de la contratante **I.P.S. CLINICA UNIPAMPLONA** al ser declarada solidariamente responsable de las mismas; por lo que al no reclamarse esta última situación, no hay lugar a reconocer acreencias con fundamento en dicha póliza.

- Propuso como excepciones: BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD DEL ASEGURADOR POR AUSENCIA DE SINIESTRO, INEXISTENCIA DE OBLIGACION DE PAGO A CARGO DEL ASEGURADOR, LIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD A LA CONCURRENCIA MÁXIMA DEL VALOR ASEGURADO, DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL ASEGURADOR y GENÉRICA.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del tema de decisión

En Sentencia del 16 de agosto de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, se resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que la empresa demandada ALFA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA indujo al demandante EVER ISIDRO MANTILLA CÁCERES a presentar su renuncia el 26/04/2015, por lo que esta es ineficaz al existir un vicio de consentimiento.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada ALFA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA, en consecuencia,

absolver a esta sociedad del pago de la indemnización por despido injusto.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad ALFA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA del reconocimiento del trabajo suplementario y el respectivo reajuste de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social integral por las razones expuestas en esta providencia.

CUARTO: ABSOLVER a la sociedad LIBERTY SEGUROS SA, quien fue llamada como deudora solidaria por la parte demandante, dadas las results del proceso

QUINTO: CONDENAR en costas en esta instancia a la parte vencida y a favor de las demandadas.”

2.2. Fundamento de la decisión.

La jueza de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que el problema jurídico se identifica en determinar, si el demandante tiene derecho a que la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., le reconozca y pague la indemnización por despido injusto, horas extras y recargos nocturnos, reajuste de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social con la inclusión del trabajo suplementario como factor salarial y la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., y en caso positivo si LIBERTY SEGUROS debe responder solidariamente por las condenas eventuales.

- Señala, que no es objeto de debate que entre las partes existió una relación laboral del 1 de diciembre de 2011 al 26 de abril de 2015, cuando el actor firmó una carta de renuncia al cargo de guardia de seguridad ante su empleador y acorde a lo debatido, se debe establecer respecto de la renuncia, si realmente se generó por decisión libre y voluntaria del trabajador.

- Expone, sobre la renuncia como medio para dar terminado el contrato de trabajo, que de conformidad con el artículo 61 del C.S.T. este puede finalizar por mutuo acuerdo y en ese caso, normalmente consta por escrito los acuerdos alcanzados por las partes para ello. Siendo la renuncia una figura jurídica, que surge de la condición resolutoria establecida en el artículo 64 del C.S.T., que permite a ambas partes terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa por su manifestación, sin necesidad de consenso o acuerdo entre ellas. En el caso del trabajador, su renuncia no requiere requisitos o formalidades, sino que la simple manifestación de la voluntad libre y exenta de vicios del trabajador, de no continuar con la relación laboral. Agrega, que otra figura es el despido indirecto, derivado de la renuncia provocada por incumplimiento de las obligaciones del empleador y requiere la manifestación expresa del trabajador, para generar como consecuencia el pago de la indemnización del artículo 64 del C.S.T.

- Refiere, acorde a la jurisprudencia que, cuando el trabajador renuncia y esta decisión surge de un vicio del consentimiento, como son el error, fuerza o dolo, genera como consecuencia es la nulidad de la renuncia dado dicho acto jurídico carece de uno de los requisitos necesarios para su validez, generando derecho a las partes a que se restituya al estado en que se encontraba; en ese sentido, las normas aplicables a los hechos planteados son el artículo 1511 del Código Civil referente al error que vicia el consentimiento si recae en la sustancia o calidad esencial del objeto y el 1740 respecto de la nulidad.

- Sobre el error, consiste en una idea inexacta que se forma en un contratante sobre uno de los elementos del contrato, como lo es respecto a la naturaleza del acto frente a la identidad del objeto, sobre su calidad en la persona con la que se contrata. De otra parte, el dolo es el engaño que de una de las partes infiere al otro para inducirlo a la celebración del contrato, por lo que para su existencia se requiere de una conducta que intencionalmente provocado genera una idea errónea que es determinante para formar la voluntad; esto no se presume, sino que debe demostrarse plenamente.

- Para el caso concreto, refiere que el demandante alega haber sido coaccionado por un delegado de la empresa luego de haberles informado que el contrato del empleador con la IPS había terminado y que debían firmarla para tener trabajo con la nueva empresa; esta alegada inducción a error, debía ser acreditado debidamente, advirtiéndose en primera medida que si bien esta situación no se especificó en la carta de renuncia del 26 de abril de 2015, ello no era necesario pues eso se exige cuando se reclama despido indirecto y no respecto de la renuncia inducida.

- Respecto de la forma de terminación, la demandada sí aceptó que al finalizar su contrato con la I.P.S., ofreció a cada trabajador 3 opciones: renunciar para ser contratado con la empresa entrante, solicitar traslado a otra ciudad o termina el contrato de mutuo acuerdo, existiendo así una confesión conforme al artículo 191 del C.G.P. que sí se les ofreció a los trabajadores renunciar para que firmaran otro contrato, lo que se corroboró en el interrogatorio de parte donde el representante legal de la demandada reiteró que como la IPS terminó su convenio de forma intempestiva, y el contrato del actor tenía un acuerdo de voluntades respecto de la terminación de la causa, ofreciéndole esas 3 opciones.

- Concluye que en este caso sí hubo inducción a error al proponerle la renuncia al trabajador como una alternativa que se presentaba frente a la terminación del contrato de prestación de servicios de vigilancia que mantenía con la IPS, constituyendo un actuar doloso al aprovecharse de su posición dominante en la relación laboral y las necesidades del trabajador para mantener un empleo, generando una idea errónea de que la renuncia le permitiría tener estabilidad en la nueva empresa, lo que resultó determinante para adoptar la decisión. Recuerda que la renuncia debe ser un acto unilateral, voluntario y libre del trabajador, lo que no sucedió en este caso donde la decisión fue afectada por el empleador para mantener empleo o no trasladarse a otra ciudad.

- Respecto de la cláusula de terminación por mutuo acuerdo cuando terminara el contrato con el tercero que lo generó, advierte que si bien se demostró su existencia, la empresa no puede alegar en este momento dicha causal para terminar el contrato al no invocarla oportunamente y en todo caso se trataría de una cláusula ineficaz, al desconocer la naturaleza del contrato de trabajo a término indefinido que fue celebrado y las protecciones derivadas del artículo 62 del C.S.T., frente a la vocación de permanencia de esa clase de contrato, diferente al contrato de obra o labor que es una modalidad ajena y no puede mezclarse.

- Establecido así que el acto era ineficaz, se advierte que no se discutió el reintegro o restablecimiento del contrato como consecuencia sino la indemnización por despido injusto; lo que por principio de congruencia es lo procedente a reconocer.

- En cuanto al trabajo suplementario, expone que corresponde a la parte demandante demostrar de forma precisa las horas extras, horas nocturnas y dominicales y festivos en que prestó sus servicios para que sea procedente el

reconocimiento y pago del salario derivado del trabajo suplementario realizado por el trabajador; en esa medida, el actor debía realizar un ejercicio probatorio que permita establecer con exactitud los días y números de horas laboradas por encima de la jornada ordinaria, pues al juez le está vedado realizar suposiciones sobre tales aspectos; en este caso, aunque en el interrogatorio de parte se aceptó que el actor realizó algunas horas extras, no podía recordar o establecer con seguridad, no logrando identificar con certeza las no reconocidas económicamente en su oportunidad; por lo que se absolverá por este concepto, lo que implica que no hay lugar a reliquidaciones y moratoria.

- Respecto de la prescripción, señala que el derecho reconocido se causó con la terminación ocurrida el 26 de abril de 2015 y el término inicial se extendía al 26 de abril de 2018; pero como hubo una reclamación del 9 de abril de 2018 y este fue contestado el día siguiente, a partir de ese día se interrumpió para empezar a contar nuevamente el término hasta el 9 de abril de 2021, pero como la demanda se presentó el 23 de julio de 2021, se configuró la prescripción. Advierte que al no haber condenas, no hay lugar a analizar la solidaridad reclamada.

3. DE LA IMPUGNACIÓN

3.1 De la parte demandante

La apoderada de la parte actora interpuso recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- Que debieron reconocerse las horas extras y recargos nocturnos que no han prescrito y están debidamente probadas acorde a la declaración de parte escuchada en audiencia que dan fe de la causación de estas horas reclamadas cuyo pago se eludió, como se evidenció en los comprobantes de nómina allegados; por lo que también debió reconocerse la reliquidación de prestaciones por las horas extras no reconocidas y daba lugar también a la indemnización moratoria por la falta de pago de estos conceptos que generaban pagos parciales de prestaciones, lo que realizó con mala fe como se evidenció con la renuncia inducida y la negativa a cancelar las prestaciones sin un contrato de transacción.

3.2 De la parte demandada

La apoderada de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., presenta recurso de apelación exponiendo:

- Que se debe revocar el numeral primero de la sentencia en la medida que se explicó como parte de la actividad de esa clase de empresas, tienen unas tarifas reguladas y acorde al artículo 2° del decreto ley 356, siempre hay intervención de un tercero para que pueda haber un contrato de vigilancia; por eso, no es doloso que se le hayan presentado alternativas al trabajador, no obligando a ninguna, para que con la plena capacidad decidiera. De esta manera, siempre debe haber un cliente para contratar y en Cúcuta no tenían otro contrato o cliente entonces. Advierte que el actor confeso que empezó a trabajar con TIGER JOBS, por lo que sí tuvo la oportunidad de seguir con la empresa a quien se adjudicó el contrato en el proceso de selección pública, refiriendo que pese a la finalización y las deudas del cliente se garantizaron los derechos de los trabajadores. Refiriendo que existen indicios de que el actor se negó a firmar la liquidación y no ofreció otras alternativas frente a las expuestas.

• Que se debe valorar las cargas que se imponen al empleador, pues no dependía de la empresa que siguiera el contrato ya que el trabajador recibía acorde a la contratación con el tercero; pero en este caso no se constituyó una acción fraudulenta, pues se le ofrecieron alternativas para que eligiera al no tener otra opción laborar en la ciudad de Cúcuta. Por lo que no puede ser de mala fe una actividad que se acomoda al régimen de las empresas de seguridad privada y no es ineficaz tampoco la cláusula acorde a esta reglamentación, de la manera que si bien se firma un contrato a término indefinido este dependía de la existencia del contrato con un tercero que es su causa.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

• PARTE DEMANDADA: El apoderado de LIBERTY SEGUROS A.S. solicita que se confirme la decisión de primera instancia, alegando que se configura falta de legitimación en la causa por pasiva para pretender de mi mandante el pago de indemnización alguna, en virtud de la Póliza de Seguro de Cumplimiento No. 1963475, pues no ostenta derecho legal ni contractual que le permita exigirle dicho pago a la compañía aseguradora y que se probó que el contrato de seguro busca mantener indemne el patrimonio de la I.P.S. UNIPAMPLONA, no las obligaciones del contratista ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. Refiere además inexistencia de responsabilidad solidaria.

La apoderada de ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA, reitera los argumentos expuestos al proponer el recurso de apelación, indicando que obra en el expediente acciones de la entidad para lograr la prórroga del contrato comercial ante la existencia de obligaciones relativas a la falta de pago de servicios facturados y que no dejó de pagar sus obligaciones laborales pese a ello, recordando que el servicio de vigilancia y seguridad privada está reglamentado en el Decreto Ley 356 de 1994 y como parte de su naturaleza está la dependencia de los contratos celebrados y en virtud de ellos se maneja una estructura de costos, gastos y tarifas. De esta manera, debía valorarse si la conducta de la empleadora se produjo con el ánimo e intención de producir daño y al respecto, dado que no se consideró que ofrecer alternativas fuera un acto de constreñimiento, no indicando el Juez las razones por las que consideró el actor fue coaccionado, desconociendo el principio de buena fe.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

Los problemas jurídicos propuestos a consideración de esta Sala son los siguientes:

¿Resulta procedente declarar la nulidad de la renuncia presentada por el trabajador EVER ISIDRO MANTILLA CÁCERES el 26 de abril de 2015 a su empleador ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. por configurarse vicio del consentimiento?

¿Se encuentra demostrada la prestación del servicio en horas extras y horario con recargo que no fue reconocido oportunamente por el empleador? En caso positivo, si esto da lugar a la reliquidación de prestaciones sociales.

7. CONSIDERACIONES:

En este caso, procede la Sala a determinar si la relación laboral que existió entre el señor EVER ISIDRO MANTILLA CÁCERES y la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., finalizó por su renuncia con vicios del consentimiento y no mediante una manifestación libre de voluntad, ante la proposición de 3 opciones de terminación del contrato de trabajo. Igualmente, si en virtud de dicha relación laboral se dejaron de reconocer horas extras diurnas, nocturnas y recargos nocturnos, con su respectiva incidencia salarial en las prestaciones sociales.

El juez *a quo* estableció, que es un hecho aceptado y confesado que la renuncia del actor estuvo condicionada por una oferta del empleador, que dio varias opciones y en esa medida no se trató de una decisión libre, voluntaria y espontánea sino que se indujo a error y se abusó de la posición dominante para determinarla, sin embargo declaró la prescripción de la indemnización solicitada e igualmente negó la petición de trabajo suplementario y reliquidación de prestaciones, por no acreditarse debidamente; conclusiones que fueron apeladas por cada parte, la demandante exclusivamente por la absolución de la pretensión de trabajo suplementario y reliquidación de prestaciones, y la demandada respecto de la declaratoria de vicio del consentimiento en la renuncia.

7.1 De la nulidad de la renuncia por vicios del consentimiento

Sobre la terminación de la relación laboral; desde la demanda se afirma, que el 26 de abril de 2015, la demandada convocó a todos los trabajadores incluyéndole, para una reunión urgente diciendo que el contrato con la IPS UNIPAMPLONA había terminado de forma intempestiva y que por el bien de los trabajadores debían firmar una carta de renuncia so pena de no ser tenidos en cuenta para trabajar con la empresa entrante, pues un despido no daría muy buena referencia; por lo que firmó la carta de renuncia coaccionado por el delegado.

Al respecto, la demandada en su contestación expuso, que en efecto convocó a sus trabajadores cuando la IPS UNIPAMPLONA finalizó su vinculación y explicó a los trabajadores tres (3) alternativas, la primera de ellas, presentar renuncia a efectos de proceder a suscribir contrato laboral con la empresa entrante, la segunda, solicitar traslado a ciudad distinta a Cúcuta, por cuanto no se tenían más contratos con posibilidad de servicios en esa ciudad; la tercera terminar el contrato por uno de los eventos acordados de mutuo acuerdo. Advirtiendo, que en el contrato de trabajo se pactó, como justa causa, la finalización de la obra contratada por el usuario.

Se ha establecido que cuando un trabajador es obligado a renunciar por los actos u omisiones del empleador que implican el incumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley; estas circunstancias debidamente demostradas se configuran en despido indirecto, lo que amerita la imposición de la indemnización por despido sin justa causa; sin embargo, en la presente demanda no se reclama esta consecuencia jurídica, sino que se invoca la ausencia plena de consentimiento que vició la manifestación del acto de renuncia voluntaria solicitando la ineficacia de dicho acto, aunque solicita como condena la indemnización por terminación unilateral proveniente del empleador, alegando fuerza en la adopción de la determinación por la coacción del empleador.

De conformidad con el artículo 1740 del Código Civil, es nulo todo acto o contrato que le falte alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo, según su especie y la calidad o estado de las partes; nulidad que puede ser absoluta o relativa.

Son nulidades absolutas, aquellas, producidas por un objeto o causa ilícita, y por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, como sería los actos y contratos de personas absolutamente incapaces. Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato.

Para este caso, se trata de un alegato de nulidad absoluta por carecer su manifestación de libre voluntad al estar coaccionado por la presión de su empleador de que debía renunciar para poder ser contratado por otra empresa; como se dijo anteriormente, esta clase de nulidad se constituye cuando el acto jurídico se suscita en vulneración de los requisitos para obligarse establecidos así en el artículo 1502 del Código Civil: *“Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1o.) Que sea legalmente capaz. 2o.) que **consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.** 3o.) que recaiga sobre un objeto lícito y 4o.) que tenga una causa lícita.”*

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-345 de 2017 expuso: *“Tanto el Código Civil como el Código de Comercio establecen reglas específicas respecto de la nulidad, estableciendo el primero la distinción entre nulidad absoluta y nulidad relativa y el segundo, consagrando el concepto de anulabilidad como equivalente al de nulidad relativa. Una primera diferencia se configura respecto de los eventos que pueden dar lugar a la declaratoria de cada una de ellas. **La nulidad absoluta se configura en aquellos casos en los que el acto es celebrado por una persona absolutamente incapaz,** se encuentra afectado por causa u objeto ilícito o contraría una norma imperativa -a menos que la ley disponga otra cosa (art. 1741 C.C y art. 899 C. Co.). **La nulidad relativa** se presenta, por su parte, en aquellos casos en los cuales el acto **se celebra por una persona relativamente incapaz o se presenta alguno de los vicios del consentimiento a saber: el error, la fuerza o el dolo** (art. 1741 C.C. y art. 900 C. Co.)”*

Propuesto por los actores que hubo fuerza como vicio del consentimiento para aceptar suscribir el documento de terminación por mutuo acuerdo; es del caso citar el artículo 1513 del Código Civil que dice: *“La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.”*

Frente a su configuración, en la citada providencia C-345 de 2017, la Corte Constitucional adopta los siguientes preceptos:

“Tanto la jurisprudencia como la doctrina han delimitado el concepto de fuerza como vicio del consentimiento. La Sala de Casación Civil, en sentencia del 30 de junio de 2011 se refirió así a la fuerza, apoyándose en su jurisprudencia previa:

“Es que, como de vieja data lo tiene precisado la Corte, “[l]a fuerza o violencia, en la órbita de los vicios de la voluntad, **se suele definir como la injusta coacción física o moral que se ejerce sobre una persona para inducirla a la celebración de un acto jurídico**. Se ha dicho, con razón sobrada, que esta definición no traduce el verdadero vicio sancionado por el derecho, sino la causa del mismo. En realidad, la violencia es un hecho externo distinto del **temor o miedo que infunde en el ánimo de la víctima y que es el que la coloca ante el dilema de realizar el acto que se le propone** o de sufrir el mal que ya se le inflige o con el que se la amenaza, coartándole así el grado de libertad requerido por la ley para el ejercicio de su voluntad jurídica” (Cas. Civ., sentencia del 15 de abril de 1969; se subraya).

En ese mismo fallo, la Sala puntualizó que dicha institución “**presupone dos requisitos para la operancia de la sanción que conlleva**, cual es la invalidación del acto celebrado bajo el imperio de la fuerza: a) El primero de ellos, claramente descrito en el artículo 1513 de nuestro Código Civil mira a **la intensidad del acto violento y a la repercusión de éste en el ánimo de la víctima**. Corresponde, por tanto, al juez ponderar en cada caso esa intensidad de la fuerza y de sus efectos, atendiendo para ello a los criterios que señala el texto legal transcrito: el criterio objetivo que atiende a **la naturaleza de los hechos violentos para determinar si estos son aptos para ‘producir una impresión fuerte’** un ‘justo temor’ (vani timoris non excusat), para combinarlo con el criterio subjetivo que mira a ‘la edad, sexo y condición’ de la víctima. b) El segundo de los aludidos requisitos para que la fuerza constituya vicio de la voluntad, no contemplado expresamente por nuestro código, pero invariablemente tenido en cuenta por la doctrina y la jurisprudencia, consiste en **la injusticia de los hechos constitutivos de aquélla, entendiéndose como tales los que no encuentran legitimación en el ordenamiento jurídico respectivo** (...)” (las subrayas corresponden al texto original).

De las consideraciones de la Corte Suprema se desprende (i) que **la fuerza se encuentra constituida por un hecho externo que genera en su destinatario un temor o miedo** de tal naturaleza, **que lo obliga a enfrentarse a un conflicto entre actuar como se lo requieren, o verse afectado por el mal que se le está causando o con el cual se le está amenazando**. A su vez, (ii) la configuración de la fuerza como evento anulatorio requiere de la combinación de dos elementos. Un **elemento fáctico relativo a la intensidad de la actuación que se acusa como violenta**, de manera que ella debe **producir una impresión suficientemente fuerte atendiendo las condiciones de quien la padece**. Y un elemento valorativo que impone determinar **si la actuación que se acusa resultó injusta**. En esa dirección, la doctrina ha destacado que este vicio en su resultado implica un **“temor que sobrecoge a la víctima y que la lleva a optar por una determinada disposición de sus intereses, en razón del miedo que le infunde la amenaza injusta de sufrir un mal grave, inminente e irreparable, que la hiere en su integridad personal y le ocasiona sufrimiento”**. Conforme a ello se ha advertido en el pasado que dicho vicio “realmente no excluye el consentimiento, porque aquél contra quien se ejerce puede no consentir sufriendo el mal con que se le amenaza o exponiéndose a sufrirlo, pues generalmente la amenaza no es sino una intimidación”.

Ahora bien, aplicando estos preceptos al derecho del trabajo y de la seguridad social, la Sala de Casación Laboral señala en sentencia SL2992 de 2018 recuerda pronunciamientos previos donde distinguió que “entendida la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo, resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario (...) Cosa diferente acontece **cuando el empleado ofrece o pone en consideración de su patrono la renuncia**, pues en dicha hipótesis la expresión unilateral no es rescisoria de por sí, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete un mutuo consentimiento de terminación”; de lo

que se desprende que no es un acto contrario a derecho, que el empleador ofrezca al trabajador la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo pues este tiene la facultad de rechazarlo.

En cuanto al ejercicio probatorio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL3656 de 2022 resalta que la carga probatoria de demostrar la existencia de un vicio de consentimiento corresponde a quien lo alega y reitera lo indicado en SL2888 de 2019 que sobre el vicio de fuerza dice: *“debe señalarse que la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, **debe ser de tal magnitud, que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento**, lo cual debe quedar plenamente demostrado, y cuya carga probatoria le corresponde al trabajador por ser quien la alega”*.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que *“...incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“...Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“(...) El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: *“...El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)”*. Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Como señaló la jueza *a quo*, el presente asunto el contexto en que se suscitó la presentación de la carta de renuncia está plenamente aceptado por el empleador desde la contestación de la demanda y fue ratificado por el representante legal de la empresa en su interrogatorio de parte; pues al contestar, el apoderado de ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. aceptó que cuando finalizó el contrato con la empresa usuaria donde prestaba servicios el actor, se le ofrecieron 3 alternativas: presentar renuncia a efectos de proceder a suscribir contrato laboral con la empresa entrante; solicitar traslado a otra ciudad por no tener otros usuarios en Cúcuta y terminar por mutuo acuerdo, evento que fue confirmado por el señor FRIEDRICH EMANUEL BIRSHEL.

Conforme al artículo 191 del Código General del Proceso, para tener la confesión de parte como tal, se requiere capacidad del confesante para hacerla y poder dispositivo del derecho resultante, que verse sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o favorezcan al contrario, que recaiga sobre hechos que la ley no exija otro medio de prueba, que sea una manifestación expresa, consciente y libre, que verse sobre hechos personales o de los que tenga conocimiento y que se encuentre debidamente probada la manifestación. Además, la Sala de Casación Laboral ha agregado sobre la valoración de este medio de prueba que la confesión *“es indivisible y debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las*

desvirtúe, es decir que lo manifestado debe analizarse de manera integral” (Sentencia SL552 de 2019).

Aceptado este contexto, corresponde ahora determinar si con el ofrecimiento en los términos demostrados se ejerció sobre la voluntad del trabajador una fuerza tal que le produjo un estado de temor o miedo en el ánimo que lo llevó a una coacción sobre su libertad para validar un acto que extinguía su relación laboral, debe demostrar dicha alteración para acceder a sus pretensiones.

Para valorar esto, la Corte señala en la citada providencia SL2992 de 2018 que ***“el despido del empleador no es por sí solo signo de coacción ni de ejercicio indebido de sus atribuciones que enerve la posibilidad de que el trabajador llegue a un avenimiento posterior con su patrono, ya bien para evitar un proceso ulterior o por cualquier circunstancia que lo favorezca o que consulte de modo plausible su fuero interno, siempre que la manifestación de voluntad del trabajador sea inequívoca, obedezca a su determinación libérrima, exenta de fuerza o de presiones”***.

Así las cosas, advierte la Sala que, si bien el empleador ofreció al actor que de mutuo acuerdo terminaran su vinculación, al revisar el contrato de transacción que sería la base de dicho convenio y que fue anexado con la demanda, se evidencia que allí se establece que el contrato se acepta terminado por finalización del objeto y no se establece ofrecimiento alguno para que se acepte esto. Por el contrario, se evidencia que el objeto de dicha transacción es que el trabajador declare a paz y salvo de todo concepto al empleado; ofrecimiento que, en todo caso, no fue aceptado por el demandante.

En esa medida, acorde a lo confesado, el actor se le insinuó que su contrato de trabajo iba a terminar de todas maneras o que sería trasladado a otra ciudad y que, si decidía renunciar, podría optar a ser contratado con la empresa que la reemplazaría ante la empresa usuaria; sin embargo, no se explica o indica si esto se trataba de un acuerdo ya existente con dicha persona jurídica ajena y diferente, si realmente tenían la certeza de que esta vinculación iba a suceder ya que se escapaba de su capacidad y la opción de mantener vigente el vínculo imponía el traslado a otra ciudad.

Ahora, el empleador alega tanto en el citado contrato de transacción como en el curso de este proceso, que en todo caso existía una justa causa para dar por terminado el contrato al finalizar el vínculo con la empresa usuaria; sin embargo, en lugar de acudir a su facultad discrecional de ejercer la terminación unilateral alegando una justa causa que consideraba válida, optó por hacer un ofrecimiento que incluyó la opción de provocar la renuncia del trabajador, bajo la presión de que esta sería la única forma de mantener la estabilidad en el oficio que venía ejerciendo, pese a que dicha facultad realmente estaba fuera de su alcance y ante ello, generó la idea en el trabajador de que sería la única opción viable.

Ante ello, mal podría concluirse, que la renuncia del trabajador se produjo de manera libre y espontánea o exenta de presiones, pues el consentimiento del actor estuvo condicionado por un ejercicio indebido de convencimiento de parte del empleador para evitar una controversia sobre la legalidad de la justa causa de finalización de obra tratándose de un contrato a término indefinido; coincidiendo así la Sala con la Jueza *a quo*, al advertir que a partir de la confesión de la demandada se acreditó la configuración del vicio del consentimiento.

Acreditado lo anterior, las discusiones referentes a la ineficacia de la cláusula en el contrato que señala como justa causa la terminación del vínculo con la

empresa usuaria es superfluo, dado que el contrato finalmente acabó por la renuncia que se declaró forzada.

En consecuencia, el recurso de apelación de la parte demandada no está llamado a prosperar y se confirmará el numeral primero de la providencia apelada; advirtiéndose, que no fue parte del recurso de apelación de la parte actora la declaratoria de prescripción sobre la indemnización por despido injusto, pues en su argumentación hizo referencia a esta excepción solo al controvertir el trabajo suplementario.

7.2 Trabajo suplementario

Agotado lo anterior, corresponde ahora resolver el recurso de apelación de la parte actora dirigido exclusivamente a reclamar si es procedente el reconocimiento de trabajo suplementario y con ello la reliquidación de las prestaciones sociales resultantes.

Para resolver este asunto, se resalta que conforme al Código Sustantivo del Trabajo, es jornada ordinaria “la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal” y se entiende como trabajo suplementario “el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”; así mismo se estableció para el año 2015 que el trabajo diurno comprendía el realizado de entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.) y el nocturno entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.), así como que para entonces la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que la pretensión encaminada a reclamar trabajo suplementario y recargos debe estar acompañada de una prueba precisa, que permita establecer la efectiva prestación del servicio y no deje duda de su existencia al fallador; como se explica recientemente en sentencia SL022 de 2022 que dice:

*“Bien sabido es que esta Corporación, ha sostenido que la prueba del derecho al reconocimiento de horas extras debe ser precisa, de suerte que permita generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador. Por ello, no es posible obtener dicha información **a partir de especulaciones, surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo.** En sentencia CSJ SL, 9 ago. 2006, rad. 27064, se expresó:*

Analizado cuidadosamente el documento mencionado, encuentra la Corte, como efectivamente lo aduce el recurrente, que a más de que se torna ilegible en gran parte su contenido, no fluye con absoluta certeza que el actor haya laborado las horas extras y dominicales, objeto de la condena, y mucho menos en la cantidad determinada por el fallador. Es importante recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, 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, como sucedió en el sub examine (Subrayas fuera de texto).

Conforme lo expuesto, asoma claro que al exigir que la condena por trabajo suplementario, estaba supeditada a la demostración de los turnos y la

jornada en que se ejecutaron las labores, el ad quem no cometió desacierto alguno en la medida en que no se ciñe a la jurisprudencia la elaboración de conjeturas a partir de especulaciones como las sugeridas por el impugnante.”

Concordante con lo anterior, la Sala de Casación Laboral en providencia SL1225 de 2019, explica:

*“Así pues, esta corporación ha señalado que para que se condene al pago de horas extras y trabajo suplementario **debe probar el número de horas diarias laboradas, así como el de los dominicales y festivos**, las mismas deben ser probadas por quien pretende su pago, es decir, deben encontrarse plenamente acreditados los siguientes supuestos:*

(a) La permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal.

(b) 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.

*(c) Las horas extras **deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador** y, en ese sentido, deben estar dedicados a las labores propias del trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades.”*

Aclarado eso, la parte actora considera en su recurso de apelación que es suficiente con lo manifestado por el representante legal del empleador en su interrogatorio de parte para dar por acreditada la existencia de horas extras y con recargo no consignadas en los desprendibles de nómina; sin embargo, en dicha diligencia el señor BIRSCHER refiere de manera genérica cómo funcionaban los turnos de 24 horas cubiertos por 3 guardas y el tiempo máximo que laboraban a la semana, aclarando que no podía especificar cuanto finalmente laboro el actor mes a mes.

No obra al plenario documento alguno que permita establecer los turnos que ejecutó el actor mes a mes entre 2011 y 2015, en aras de poder cumplir con la exigente carga probatoria que se ha indicado jurisprudencialmente corresponde al demandante para efectos de acceder a esta clase de pretensiones; por lo que el recurso de la parte actora tampoco está llamado a prosperar.

Así las cosas, se confirmará íntegramente la decisión de primera instancia; sin que haya lugar a costas en esta instancia, al no prosperar los recursos de ambas partes.

8. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 14 de agosto de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS por lo expuesto en la parte motiva.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado



DAVID A.J. CORREA STEER
Magistrado