

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



Departamento Norte de Santander

**TRIBUNAL SUPERIOR**

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE**

**Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL**

Rad. Juzgado: 54-001-31-05-003-2015-00099-01

Partida Tribunal: 18191

Juzgado: Juzgado Tercero Laboral Circuito de Cúcuta

Demandante: Orlando Medina Maldonado y otros

Demandada (o): Aseo Urbano y otros

Tema: Contrato de Trabajo

Asunto: Consulta de Sentencia

San José de Cúcuta, dos (02) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Procede la Sala de decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, el día 18 de junio de 2018, dentro del proceso ordinario laboral con Radicado del Juzgado No. 54-001-31-05-003-2015-00099-01 y Partida de este Tribunal Superior No. 18191 promovido por los señores ORLANDO MEDINA MALDONADO, PEDRO PABLO GUARÍN BUITRAGO, LUZ DARY MEJÍA TORRES, MELIDA DEL CARMEN DUARTE, NILFA ROJAS CONTRERAS, EDWIN VIVIESCAS y JOSÉ DEL CARMEN VALE RINCÓN en contra de la empresa ASEO URBANO y RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.T.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

**I. ANTECEDENTES**

Los demandantes, por intermedio de apoderado judicial instauraron demanda ordinaria laboral en contra de las empresas ASEO URBANO, S.A. E.S.P y RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, S.A. E.S.T., pretendiendo lo siguiente:

- Que se declare que las conciliaciones, los contratos de transacción y las terminaciones de mutuo acuerdo celebrados entre cada uno de ellos y RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, son nulos por existir vicios del consentimiento al momento de su celebración.
- Que se declare que ASEO URBANO utilizó a la empresa de servicios temporales RECUROS HUMANOS DE COLOMBIA, por un tiempo mayor al permitido.
- Que se declare que entre cada uno de ellos y ASEO URBANO existieron sendos contratos de trabajo a término indefinido, en los periodos indicados en la demanda.
- Que se declare que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debió solicitar el permiso ante el Ministerio de Protección Social para despedirlos.
- Que se declare que fueron despedidos y que dichos despidos no producen efectos jurídicos y por tanto, sus contratos siguen vigentes.
- Que se condene a ASEO URBANO al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral causados desde su despido hasta cuando quede en firme la sentencia que declare dicha ineficacia.
- Que se condene a ASEO URBANO al pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- Que se condene a ASEO URBANO a pagar la indemnización de perjuicios morales por 120 smlmv.
- Que se condene a ASEO URBANO al pago de un día de salario por cada día de retardo por no haberse liquidado y consignado las cesantías en un fondo privado.
- Que se condene a ASEO URBANO al pago de los intereses del 12% anual o proporcional por fracción, por no haber liquidado y consignado las cesantías en un fondo privado.

- Que se condene a ASEO URBANO a pagarles el valor adicional que cancelaba a la empresa de servicios temporales por el servicio de intermediación.
- Que se condene a ASEO URBANO a reliquidar y pagarles las prestaciones sociales, desde que inició la relación laboral, con base en el valor adicional que se cancelaba a la empresa de servicios temporales por el servicio de intermediación.

## **II. HECHOS**

La parte demandante fundamentó sus pretensiones en los hechos narrados a folios 195 a 216 del libelo originario y a folios 685 a 690 de su reforma, los cuales serán expuestos brevemente, de la siguiente manera:

### **HECHO GENERAL**

1. Que RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA celebró contrato de prestación de servicios con ASEO URBANO para proveerle trabajadores en misión para desempeñar funciones consistentes en la recolección de basura.

### **ORLANDO MEDINA MALDONADO**

2. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 15 de junio de 2005 y hasta el 13 de diciembre de 2012 en el cargo de RECOLECTOR II, habiendo sido reubicado por recomendación médica como Guía al Usuario.
3. Sufrió diferentes accidentes de trabajo en los años 2006, 2007, 2008 y 2009.
4. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 549908 del 25 de febrero de 2011, lo calificó con un 30.65% PCL, origen laboral y con fecha de estructuración 12 de abril de 2007, documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.

5. El 13 de diciembre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
6. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECUROS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 21 de diciembre de 2012.
7. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de declaración de paz y salvo y transacción con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA.
8. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
9. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.

### **PEDRO PABLO GUARÍN BUITRAGO**

10. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 15 de junio de 2005 y hasta el 13 de diciembre de 2012 en el cargo de RECOLECTOR I, habiendo sido reubicado por recomendación médica el día 10 de noviembre de 2007 en el cargo de Guía al Usuario.
11. Sufrió diferentes accidentes de trabajo en los años 2006 y 2008.
12. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 8820701 del 31 de julio de 2013, lo calificó con un 16.36% PCL, origen laboral y con fecha de estructuración 08 de febrero de 2012, documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.
13. El 13 de diciembre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
14. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECUROS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 21 de diciembre de 2012.
15. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de declaración de paz y salvo y transacción con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA.
16. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
17. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.

## **EDWIN FRANCISCO VIVIESCAS**

18. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 15 de junio de 2005 y hasta el 13 de diciembre de 2012 en el cargo de RECOLECTOR II, habiendo sido reubicado por recomendación médica el día 16 de septiembre de 2007 en el cargo de Guía al Usuario.
19. Sufrió diferentes accidentes de trabajo durante la relación laboral, habiendo realizado COOMEVA EPS recomendaciones a RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, sobre sus actividades y reubicación laboral.
20. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 882532 del 22 de octubre de 2013, lo calificó con un 22.75% PCL, origen laboral y con fecha de estructuración 13 de febrero de 2008, documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.
21. El 13 de diciembre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
22. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 21 de diciembre de 2012.
23. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de declaración de paz y salvo y transacción con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA.
24. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
25. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.

## **LUZ DARY MEJÍA TORRES**

26. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 23 de junio de 2005 y hasta el 28 de octubre de 2012 en el cargo de RECOLECTOR II y BASCULISTA.
27. La Junta Regional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 4481 del 30 de mayo de 2013, la calificó con un 19.89% PCL, origen laboral y con fecha de estructuración 16 de noviembre de 2012,

documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.

28. El 26 de octubre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
29. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 31 de octubre de 2012.
30. El 31 de octubre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
31. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.

### **NILFA ROJAS CONTRERAS**

32. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 15 de octubre de 2005 y hasta el 21 de octubre de 2012 en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVA.
33. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 60306441 del 29 de abril de 2009, la calificó con un 17.54% PCL, origen laboral y con fecha de estructuración 27 de octubre de 2004, documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.
34. El 19 de octubre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
35. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 26 de diciembre de 2012.
36. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de declaración de paz y salvo y transacción con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA.
37. El 27 de diciembre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
38. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.
39. Posteriormente, el 04 de junio de 2014, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 603064, la calificó con un 19.29% PCL, origen laboral y con fecha de estructuración 12 de septiembre de 2013.

## **MELIDA DEL CARMEN DUARTE**

40. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 15 de junio de 2005 y hasta el 07 de noviembre de 2012 en el cargo de RECOLECTOR II.
41. Sufrió un accidente de trabajo el 21 de mayo de 2006.
42. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 60317264 del 25 de febrero de 2009, la diagnosticó con “discopatías degenerativas múltiples, canal estrecho incipiente L4-L5 y columna baja inestable” de origen común, documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.
43. El 07 de noviembre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
44. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 21 de diciembre de 2012.
45. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de declaración de paz y salvo y transacción con RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA.
46. El 26 de diciembre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
47. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.

## **JOSÉ DEL CARMEN VALE RINCÓN**

48. Trabajó en misión para ASEO URBANO de manera ininterrumpida, desde el 15 de junio de 2005 y hasta el 15 de noviembre de 2012 en el cargo de RECOLECTOR I INICIALMENTE, Y POSTERIORMENTE REUBICADO COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVO en el programa de guía al usuario.
49. Como resultado del análisis de su puesto de trabajo, se recomendó su reubicación laboral.
50. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 1349106 del 31 de mayo de 2012, lo calificó con un 39.25% PCL, con fecha de estructuración 09 de agosto de 2007, documento que fue notificado a RECURSOS HUMANOS y a ASEO URBANO.

51. El 07 de noviembre de 2012 RECURSOS HUMANOS le manifestó que su contrato por duración de obra o labor contratada había finalizado a partir de esa fecha.
52. Firmó acta de terminación de mutuo acuerdo suscrita con RECUROS HUMANOS DE COLOMBIA, el día 26 de noviembre de 2012.
53. El 27 de noviembre de 2012 celebró acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo con RECURSOS HUMANOS.
54. Dicha terminación se debió a las constantes amenazas ejercidas por la empresa, viciando su consentimiento.

### **III. NOTIFICACIÓN A LAS DEMANDADAS**

Notificada de la admisión de la demanda presentada en su contra, la empresa ASEO URBANO, S.A. E.S.P. se opuso totalmente a las pretensiones, manifestando que existe un acuerdo conciliatorio suscrito entre las partes con su empleador, ante el funcionario competente para tal fin, documento que goza de presunción de legalidad y en el cual se declara a paz y salvo a dicho empleador y solidariamente a la empresa USUARIA ASEO URBANO, lo cual hace tránsito a cosa juzgada.

Como excepciones previas propuso las de cosa juzgada y la prescripción y como de fondo propuso las de inexistencia de la obligación por pasiva, buena fe, compensación, mutuo acuerdo entre las partes, y las innominadas de falta de causa y título legítimos y cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación.

La empresa RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, S.A. E.S.T., fue representada en el juicio mediante Curador Ad Litem.

### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento que lo fue el Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 18 de junio de 2018, resolvió declarar probada la excepción de cosa juzgada propuesta por la pasiva, y en consecuencia, la absolvió de las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes.

La juez a quo fundamentó su decisión en el hecho que se determinó que operó la cosa juzgada, teniendo en cuenta las conciliaciones suscritas por los demandantes con la empresa RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, quien figuraba como empleador y en la misma se conciliación cualquier diferencia que se generara por el contrato que se mantuvo vigente entre las partes.

## **V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, la parte demandada presentó sus alegatos de conclusión, que se resumen de la siguiente manera:

### **PARTE DEMANDADA**

Solicitó la parte que se descarte lo pretendido, alegando que la nulidad que se pide en la demanda es sobre tres negocios jurídicos celebrados entre actores y la empresa demandada, como lo son: i] La terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo; ii] La transacción llevada a cabo y iii] El acta de conciliación llevada a cabo ante el Ministerio de Trabajo; que esta situación en particular, nos lleva a afirmar que los vicios en el consentimiento tuvieron que darse en la celebración de dichos negocios jurídicos, que si se aprecia, todos fueron celebrados en tiempos distintos, esto es, en fechas diferentes, separadas unas de otros.

Manifestó que la prueba testimonial enlistada por la parte actora, nada precisó con relación a la existencia de vicios en el consentimiento al momento de celebrar y aceptar en días diferentes cada uno de estos instrumentos de finiquito de una relación laboral, por cada demandante en particular, sumado a que tres fueron tachados por sospechosos.

Que al estar enfrentando la legitimidad de documentos que recogieron acuerdos propios de un contrato de TRANSACCIÓN, y posterior celebración de una CONCILIACIÓN ante el Ministerio de Trabajo, es claro que debe el accionante proceder a derruir los efectos propios y

que en virtud de nuestro sistema jurídico producen tales actos, como lo son: Que prestan merito ejecutivo y hacen tránsito a cosa juzgada.

Que luego entonces, las pruebas requeridas para tal fin, deben ser lo suficiente sólidas y robustas para lograr con ellas el aniquilamiento de sus efectos, y es por esto que, en doctrina de nuestra Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se afirma entonces que, ante una pretensión de nulidad por vicios en el consentimiento, éstos no se presumen, sino que debe mediar una ACREDITACIÓN PLENA de su existencia, dentro del proceso.

Advirtió que cada uno de los compromisos adquiridos en especial en el acta de Conciliación ante el Ministerio de Trabajo, fueron honrados por el empleador del momento de cada demandante, con lo cual, tampoco puede predicarse incumplimiento en lo acordado.

Una vez cumplido el término otorgado para el efecto, sin que la parte activa hubiese hecho uso de su derecho a alegar, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

## **VI. CONSIDERACIONES**

**Competencia.** La Sala asume la competencia para decidir el grado jurisdiccional de consulta, al haber resultado la sentencia de primera instancia, desfavorable para los intereses de los trabajadores, en aplicación del artículo 69 CPTYSS.

Conforme a los hechos y pretensiones planteados en la demanda, su reforma y en sus contestaciones, **los problemas jurídicos** que concitan la atención de la Sala se reducen a determinar si Recursos Humanos de Colombia S.A. E.S.T. y la empresa usuaria Aseo Urbano S.A. atendieron o no los parámetros legales establecidos en el art. 77 de la ley 50 de 1990, frente a las contrataciones antes mencionadas; de no ser así, cuáles serían las consecuencias legales frente a tal incumplimiento.

Para tal, es menester partir del artículo 53 de la Constitución Política, el cual consagra el principio de «primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales». Formulación protectora del trabajador que, en esencia, hace prevalecer siempre los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales. Dicho de otra manera: interesa es lo que sucede en la práctica, más que lo que las partes hayan convenido.

Por su parte, el art. 35 del C.S.T. establece que se consideran como simples intermediarios «las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}. 2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. (...)»

Como queda visto, cuando se agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de propiedad de la empresa usuaria, para el beneficio de esta y en actividades ordinarias inherentes al objeto social, se considerarán simples intermedios. Al no manifestar su calidad de tal, están obligados a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de la empresa usuaria.

En cuanto, a las empresas de servicios temporales, se tiene que de conformidad con lo establecido en el art. 77 de la Ley 50 de 1990, están sujetas a enviar personal a la empresa de aseo usuaria, solo en tres casos específicos: (i) para las labores señaladas por el artículo 6º del CST (ii) a efectos de reemplazar personal en vacaciones, uso de licencia, incapacidad por enfermedad o maternidad, y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogables hasta por 6 más.

De lo anterior, es claro que el contrato celebrado entre la empresa de servicios temporales y la compañía usuaria no puede exceder el límite máximo de seis meses, prorrogados por seis más y además solo le esta permito contratar al empleado para realizar las labores determinadas en el artículo citado. Si se contraviene tal disposición, se considera a la empresa usuaria como verdadera empleadora del trabajador y la empresa temporal como una simple intermediaria que responde solidariamente por las obligaciones laborales a la luz del art. 35 del C.S.T. antes mencionado, así lo definió la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 3520 de 2018.

## CASOS CONCRETOS

Así la documental allegada, revela que los demandantes suscribieron los siguientes contratos con la empresa RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.T.:

<b>Trabajador</b>	<b>Periodos</b>	<b>Cargo</b>	<b>Prueba</b>
Orlando Medina Maldonado	16 junio de 2005- 31 diciembre de 2005	Recolector II	Certificación folio 7
	01 enero de 2006- 28 octubre 2006	Recolector II	Certificación folio 7
	06 noviembre 2006- 13 diciembre de 2012	Guía al usuario	Certificación folio 6
Pedro Pablo Guarín Buitrago	15 junio de 2005- 31 diciembre de 2005	Recolector I	Certificación folio 49
	01 enero de 2006- 16 noviembre de 2006	Recolector I	Certificación folio 49
	20 noviembre 2006- 17 noviembre de 2007	Recolector I	Certificación folio 49
	26 noviembre de 2007- 13 diciembre de 2012	Guía al usuario	certificación folio 100
Edwin Viviescas Quiroga	15 junio 2005- 31 diciembre 2005	Recolector II	Certificación folio 139
	01 enero de 2006- 14 noviembre de 2006	Recolector II	Certificación folio 139
	21 noviembre de 2006- 12 septiembre de 2007	Recolector II	Certificación folio 139
	16 septiembre de 2007- 13 diciembre de 2012	Guía al usuario	Certificación folio 140
Melida del Carmen Duarte	15 junio de 2005- 31 diciembre de 2005	Recolector II	Certificación folio 339
	01 enero 2006- 27 septiembre 2006	Recolector II	Certificación folio 339

	06 octubre 2006- 07 noviembre de 2012	Guía al usuario	Certificación folio 339
José del Carmen Vale Rincón	15 junio de 2005- 31 diciembre de 2005	Recolector I	Certificación folio 364
	01 enero de 2006- 05 noviembre de 2006	Recolector I	Certificación folio 365
	08 noviembre de 2006- 06 septiembre de 2007	Recolector I	Certificación folio 366
	10 septiembre de 2007- 15 noviembre de 2012	Guía al usuario	Certificación folio 367
Luz Dary Mejía Torres	23 junio de 2005- 31 diciembre de 2005	Recolector II	Certificación folio 418
	01 enero de 2006- 21 octubre de 2006	Recolector II	Certificación folio 418
	01 noviembre de 2006- 17 octubre de 2007	Recolector II	Certificación folio 418
	06 noviembre 2007- 15 abril de 2008	Recolector II	Certificación folio 418
	23 abril de 2008- 01 septiembre de 2008	Recolector II	Certificación folio 418
	02 septiembre de 2008- 15 noviembre de 2008	Recolector II	Certificación folio 418
	03 diciembre de 2008- 28 octubre de 2012	Basculista	Certificación folio 418
Nilfa Rojas Contreras	15 octubre de 2005- 21 octubre de 2012	Auxiliar Adiva	Certificación folio 447

Lo anterior, da cuenta que los demandantes se vincularon como operarios de recolección de basura, inicialmente, para luego ser reubicados como Guía al Usuario y basculista (Luz Dary Mejía Torres), durante periodos totales que exceden, por mucho, el límite temporal de 6 meses prorrogables por otros 6 meses, a que se hizo referencia con anterioridad y sin que estas contrataciones se hubieran realizado para las actividades descritas en el art. 77 de la Ley 50 de 1990.

Esto, dado que las labores desplegadas por los trabajadores contratados no fueron producto del reemplazo de otros empleados que gozaban de vacaciones y/o licencias, menos que fueran ocasionales, tanto así que fueron ejercidas por los trabajadores por más de un año, superando el término legalmente permitido, lo que constituye a la empresa de servicios temporales en un simple intermediario, al violar la normatividad establecida y aplicables a las empresas de servicios temporales (art. 77 de la ley 50 de 1990).

Mírese como, aun cuando medió la empresa de servicios temporales, lo cierto es que las labores de operario recolector desempeñada por los accionantes, que, en últimas, siempre benefició a la sociedad aludida, se prestó en forma continua, subordinada y sin interrupciones. Así, lo deja ver las contrataciones que anteriormente se describieron con la empresa Recursos Humanos de Colombia S.A. E.S.T.

Surge patente entonces, que en el sub lite, se configuró un contrato de trabajo a término indefinido con Aseo Urbano S.A.S. E.S.P., lo que lleva a la Sala a declarar la ilegalidad y por ende, ineficacia de los anteriores contratos suscritos por los actores con la empresa RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.T., en tanto esta sirvió como simple intermediaria para ocultar la verdadera relación de trabajo que estos sostuvieron con Aseo Urbano S.A.S. E.S.P. Planteamiento que resulta acorde a lo previsto en el art. 35 del C.S.T. y al criterio jurisprudencial sentado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Ver sentencias radicación 9.435, 25.717,).

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contiene el artículo 43 del CST, común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, facultándose en dicha medida al trabajador, para reclamar el pago de salarios y prestaciones legales adeudados.

Como la pasiva, no satisfizo con éxito la carga probatoria que le asiste, la conclusión de este juez de apelaciones no puede ser otra, que la de declarar que los demandantes prestaron en forma personal y de manera subordinada, bajo un contrato de trabajo a término indefinido, el servicio que benefició a la persona jurídica antes mencionada, cuyos periodos son los siguientes:

- Orlando Medina Maldonado: del 15 de junio de 2005 al 13 de diciembre de 2012.
- Pedro Pablo Guarín Buitrago: del 15 de junio de 2005 al 13 de diciembre de 2012.

- Edwin Francisco Viviescas Quiroga: del 15 de junio de 2005 al 13 de diciembre de 2012.
- Luz Dary Mejía Torres: del 23 de junio de 2005 al 28 de octubre de 2012.
- Nilfa Rojas Contreras: del 15 de octubre de 2005 al 21 de octubre de 2012.
- Melida del Carmen Duarte: del 15 de junio de 2015 al 07 de noviembre de 2012.
- José del Carmen Vale Rincón: Del 15 de junio de 2006 al 15 de noviembre de 2012.

Huelga reseñar que como la declaratoria del contrato de trabajo con la empresa Aseo Urbano S.A. E.S.P., tuvo acogida por esta Sala, es menester entrar a revisar si producto de ello, existen derechos irrenunciables de los trabajadores susceptibles de ser reconocidos en esta instancia.

Se precisa, que la empresa que en principio aparentó ser empleadora de los actores, esto es RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA, S.A. E.S.T. le canceló la totalidad de los salarios y prestaciones sociales causadas en los interregnos contractuales declarados, lo cual es posible concluir dado que una de las pretensiones de la demanda va encaminada a que se otorgue la reliquidación y pago de las prestaciones sociales, desde que inició la relación laboral, con base en el valor adicional que se cancelaba a la empresa de servicios temporales por el servicio de intermediación, lo cual muestra que en efecto hubo un pago por los derechos laborales mínimos e irrenunciables que se causan a favor de un trabajador.

Frente a esta pretensión y aquella en que se solicita el pago del valor adicional que cancelaba ASEO URBANO a la empresa de servicios temporales por el servicio de intermediación, debe decir la Sala que estas no tienen fundamentación legal alguno, ya que esta suma la pagaba aquella empresa en virtud de un contrato suscrito con RECUROS HUMANOS DE COLOMBIA, sin que se haya establecido como sanción, para los casos como el que hoy nos ocupa, que dicha suma se deba perder e imputar al salario de los trabajadores, debiéndose descartar las mismas.

## **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SU APLICACIÓN CUANDO EL CONTRATO TERMINA POR MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES.**

Frente a la terminación del vínculo contractual, realizada a través de acta de conciliación, suscrita ante el Ministerio de Trabajo, pretenden los recurrentes, se declare la nulidad, al haber sido suscritas desconociendo la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, del cual gozaban los demandantes; además de haber sido presionados para suscribir las mismas.

Así las cosas, procederá este Juez plural a estudiar si en efecto al momento de suscribir los acuerdos conciliatorios ante el Ministerio del trabajo, se transaron derechos ciertos e indiscutibles como la estabilidad laboral reforzada, y, si además los mismos estuvieron viciados en el consentimiento, como lo alegan los recurrentes. Por esto la Sala considera imperioso hacer ciertas precisiones en cuanto a la naturaleza de la conciliación en materia laboral y todo lo que envuelve la misma. La definición legal es la siguiente:

“la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador” (art. 64, Ley 446 de 1998).

Desde el punto de vista jurisprudencial, la Corte Suprema de Justicia ha exhortado que la conciliación en materia laboral, no es solamente un medio frecuente de resolución de conflictos laborales ante un funcionario competente (juez o inspector del trabajo), sino que, además, tiene el efecto de acabar con el litigio, dado que el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada, siempre y cuando no verse sobre derechos ciertos e irrenunciables, así lo definió en Sentencia del 4 de marzo de 1994, Radicada 6283. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Entonces, como la discusión se centra de una parte en determinar la validez del acta, es necesario establecer por un lado si en la misma se conciliaron o no derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores, y por otro, si la voluntad de los mismos, al suscribir dicha conciliación, se vio truncado por uno de los vicios del consentimiento.

Además de ello, se analizará la definición y características de los derechos inciertos y discutibles y conjuntamente el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la definición de presunción legal y sus efectos, y el mutuo acuerdo como causa legal de terminación del contrato de trabajo, con el fin de determinar si estos tienen esa naturaleza.

Según se extrae de la sentencia con radicado SL-3846 de 2020, en la que la alta Corporación estudió la definición de los derechos ciertos e indiscutibles, estos tienen las siguientes características esenciales:

1. Su consagración normativa es inequívoca, “...concurriendo, además, los supuestos de hecho exigidos a favor de quien los reclama, de suerte que, cuando no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso, puede afirmarse válidamente que el pretendido derecho no tiene la connotación de certidumbre e indiscutibilidad por la ley reclamada...”
2. No hay nada que impida su disponibilidad o renuncia.
3. No obstante aparecer como acreditadas las anteriores exigencias, su **reconocimiento puede verse afectado por hechos que impidan su nacimiento, lo modifiquen o incluso lo extingan, situaciones todas ellas que sólo pueden ser resueltas a través de la providencia judicial que ponga fin a la controversia así suscitada.**
4. El carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra.
5. **Un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.**

6. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la sentencia SL-3846 de 2020, se concluyó que un derecho cierto e indiscutible es aquel sobre el cual (i) **no exista duda sobre su causación, y (ii) ni hecho que impida su exigibilidad**; por lo que se analizará si en este caso se acreditan tales condiciones:

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra el derecho a la estabilidad laboral reforzada y tiene por finalidad «...*salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. **De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima.***» (Sentencia SL-4031 de 2020).

De esa forma en esa misma providencia y acorde con lo explicado en la Sentencia SL-1360 de 2018, la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ concluyó que «...*la norma acusada no prohíbe el despido de un trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que tal determinación obedezca a un criterio discriminatorio, fundado precisamente en su estado de salud.*»

De acuerdo con lo anterior, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consagrado en esa normatividad no implica *per se* un derecho del discapacitado de permanecer de forma inamovible y perpetua en el empleo, sino su finalidad es protegerlo de un despido discriminatorio; en palabras de la Sala de Casación Laboral es «...*en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.»* (Sentencia SL-1360 de 2018).

Por ello, la consagración normativa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, contiene una presunción legal, que releva al trabajador discapacitado de demostrar probatoriamente que su despido fue discriminatorio y le corresponde al empleador demostrar que este obedeció a una causa objetiva y no fue motivado por el estado de salud del trabajador. Ese fue el alcance que se le dio a partir de la sentencia SL1360 de 2018, en la que se dijo que «*el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada».*

De esta forma, cuando un trabajador reclame en juicio el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada si se demuestra el estado de discapacidad igual o superior al 15%, opera la presunción legal según la cual dicho despido se considera discriminatorio, y al empleador le corresponde la carga probatoria de demostrar la ocurrencia de una justa causa o una causal objetiva para la terminación del contrato, so pena de que se declare ineficaz el mismo.

De esta manera, en los términos del artículo 66 del C.C. si una presunción legal es aquella que «...*Se dice presumirse el hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas»* y que «...*Se permitirá probar la no existencia del hecho que legalmente se presume, aunque sean ciertos los antecedentes o circunstancias de que lo infiere la ley...»* al ser una presunción legal la contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, admite prueba en contrario.

De esta forma debe necesariamente concluirse que la condición de discapacidad moderada igual o superior a un 15% de un trabajador, genera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, prerrogativa que se concreta en la prohibición al empleador de fulminar “unilateralmente” el vínculo laboral y operando a favor del trabajador una presunción legal que lo releva probatoriamente de demostrar que dicha decisión de terminar el contrato de forma unilateral fue discriminatoria; pero es posible que el empleador desvirtúe tal presunción, demostrando que el despido no fue motivado por el estado de salud físico o mental del trabajador sino que obedece a una causal objetiva, controversia que **«...solo puede ser resueltas a través de la providencia judicial que ponga fin al proceso», es decir, que es en dicho escenario donde se genera la discusión sobre tal aspecto para definir si el despido es ineficaz y si hay lugar al reintegro.**

En ese orden de ideas, concluye la Sala que el hecho que un trabajador ostente una condición de discapacidad moderada, en modo alguno genera en su cabeza un derecho “cierto e indiscutible” de permanecer indefinidamente su puesto de trabajo, pues existen otras circunstancias que de presentarse, impiden su exigibilidad, como sería el caso en que el vínculo laboral termine por una causal objetiva o que el despido no fue motivado por dicho estado de salud.

Precisamente, la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL410 de 2020, en un caso en que se declaró en primera y segunda instancia la cosa juzgada por efectos de una conciliación de un trabajador que alegaba el derecho a la estabilidad laboral reforzada, concluyó que el reintegro derivado del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puede ser objeto de conciliación al explicar que:

*...Sin embargo, bien vale destacar que en la sentencia fustigada se afirma que el reintegro «es un concepto laboral susceptible de conciliación», en la medida que su consolidación no resulta certera y, por ello, admite cierto grado de debate, al punto que se somete a un litigio judicial con el fin de declarar su existencia; dicha reflexión a juicio de esta Sala no es errada frente al supuesto fáctico que el Tribunal estableció en torno a la modalidad de terminación del contrato de trabajo –mutuo acuerdo-distinta al despido, única circunstancia que a la luz del artículo 361 de 1997, eventualmente, admitiría la hipótesis del reintegro.*

*En conclusión, la conciliación que se cuestiona es plenamente válida y surte efectos de cosa juzgada, porque se adelantó ante autoridad competente, no se demostró afectación de la voluntad por error, fuerza o dolo ni trasgresión de los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles del demandante; por tanto, el Tribunal no incurrió en ninguno de los desaciertos que se le endilgan.*

Por otra parte, el literal b) del numeral 1º del artículo 61 del C.S.T., señala que el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento y dentro de esta posibilidad se admite que empleador y trabajador propongan fórmulas de arreglo y se le ofrezcan beneficios al segundo, sin que puedan calificarse como coacción o violencia que invaliden cualquier acuerdo o estipulación que se logre para llegar a la culminación del contrato por esa causa, según se reiteró en la sentencia SL-2887 de 2020, al citar la sentencia SL2950-2015 que dijo «...no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.»

De acuerdo con ello, no puede predicarse que la presentación de una oferta económica por parte del empleador al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, constituye por sí mismo una causal que invalide o vicie el consentimiento del trabajador, en la medida que este se encuentra en libertad de aceptarlo o realizar una negociación proponiendo cualquier fórmula de arreglo alternativa; por ello no pueden tenerse como mecanismos de coacción o fuerza, debido a que son un mecanismo legal e idóneo para superar las diferencias que se generan sobre la terminación del vínculo laboral.

Por otro lado, respecto a la terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo no opera la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues así lo explicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 3127 de 2020, donde se advirtió :

*De otra parte, en lo que hace a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al que hace alusión la recurrente en el cargo tercero, ha señalado esta Corte que la misma opera frente a despidos y no, a dimisiones. Así lo señaló en sentencia CSJ SL1451-2018:*

*Así las cosas, la Sala desestimaré la pretensión de reintegro derivada de la renuncia, al igual que la fundamentada en la situación de discapacidad del demandante, habida cuenta que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 opera en relación con los despidos, **no frente a dimisiones.***

*Y recientemente, en sentencia CSJ SL410-2020, manifestó:*

*Aunado se tiene que esa prerrogativa se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación, **situación fáctica que no se configuró en el sub iudice en tanto el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, conforme se plasmó en el acta de conciliación, de modo que quien dejó sin valor y efecto la carta de renuncia motivada, fue el mismo demandante al suscribir que el vínculo laboral feneció por razón diferente al despido indirecto.***

En ese orden de ideas, concluye esta Sala de decisión que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, no opera en el presente caso, como quiera que como se advirtió, el vínculo laboral entre las partes en contienda no terminó por una decisión unilateral del empleador, sino mediante un acuerdo de voluntades, plasmado en acta de conciliación de fecha 21 de diciembre del año 2012.

Por todo lo anterior, y si bien en sentencia del 14 de septiembre de 2018, dictada dentro del proceso radicado N° 54-001-31-05-001-2015-00009-00, esta Sala de Decisión consideró que la transacción en la cual se transen derechos laborales innegables de personas con pérdida de capacidad laboral severa, carecen de plena validez y por ende sus efectos no nacen a la vida jurídica, de acuerdo a lo señalado por la H. Corte Constitucional en Sentencia

T-548 de 2012 los derechos emanados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tienen el carácter de ciertos e indiscutibles, es menester recoger dicha posición, en el sentido de advertir sobre la validez de acuerdos entre trabajador y empleador para fulminar el vínculo laboral de personas afectadas de una condición severa de discapacidad, teniendo en consideración el análisis que respecto a la naturaleza de estos derechos a realizado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Ahora bien, frente a **la nulidad del acta de conciliación**, solicitada en razón a que los demandantes manifiestan que se le mintió sobre las consecuencias de la firma del acuerdo conciliatorio y además se les obligó a firmar el mismo, debe decirse que el consentimiento es la autonomía de la voluntad, la cual es el pilar de los negocios jurídicos, ya que es la fuente para la creación de las obligaciones y derechos que se deriven de los mismos. Esta voluntad debe ser seria, libre y espontánea.

Contra esa libertad, pueden atentar los llamados vicios del consentimiento, a saber:

- Error: el falso concepto que se tiene de la realidad con respecto a un contrato, una cosa o una persona.
- Fuerza: amenazas o vías de hecho proferidas con intención de obtener el consentimiento
- Dolo: maquinación fraudulenta destinada a obtener el consentimiento en un acto o contrato.

Sobre este punto debe precisar la Sala, que a pesar de que los demandantes expresaron haber sido constreñidos por los representantes de su empleador para firmar el acuerdo, no se logró probar vicio en el consentimiento de los mismos, ya que no se demostró el temor o miedo que infundiera Recursos Humanos de Colombia S.A. en el ánimo de los demandantes. Tampoco que los colocó ante el dilema de realizar el acto que se les propuso, ni se evidencian amenazas, que permitan inferir que tuvieron coartado el grado de libertad requerido por la ley para el ejercicio de su voluntad jurídica. Ninguno de los elementos probatorios da cuenta de ello.

Así las cosas, los acuerdos conciliatorios suscritos entre Recursos Humanos de Colombia S.A. E.S.T. y los demandantes, conservan plena validez y eficacia; al haberse definido que los mismos están exentos de vicios en el consentimiento y no afectaron derechos ciertos indiscutibles de los trabajadores.

Es preciso indicar que a pesar que dichos acuerdos hayan sido suscritos solo entre las partes antes mencionadas, tuvo en cuenta aspectos inherentes a la relación laboral aquí declarada con Aseo Urbano S.A. E.S.P., lo anterior teniendo presente que en el acta se plasmó la siguiente información expresada por los demandantes « ... declaro a paz y salvo a la empresa recursos humanos de Colombia S.A. E.S.T. en liquidación , de acuerdo con lo expresado en esta acta, paz y salvo que también incluye a la empresa para la cual presté mis servicios en misión Aseo Urbano S.A.S. E.S.P.». Por esto, se concluye que no existe obligaciones labores pendientes de pago por parte de esta empresa.

En síntesis, como quedó demostrado que los actores prestaron su fuerza de trabajo a Aseo Urbano S.A.S. E.S.P., se revocará parcialmente la decisión de primer grado, para en su lugar declarar la existencia de un contrato de trabajo entre los precitados, gestados en los periodos anteriormente determinados, declarando no probado el medio exceptivo que en tal dirección fue propuesto (inexistencia de la obligación). Así mismo, al haberse determinado que los acuerdos conciliatorios suscritos entre Recursos Humanos de Colombia S.A. E.S.T. y los demandantes, conservan plena validez y eficacia, en el entendido que los mismos están exentos de vicios en el consentimiento y no afectaron derechos ciertos indiscutibles de los trabajadores, se confirmará lo decidido por la primera instancia, lo que deviene en la prosperidad de las excepciones que en tal sentido se incoaron, esto es, pago y cobro de lo no debido, y cosa juzgada.

Sin costas en esta instancia por cuanto se resolvió el grado jurisdiccional de consulta.

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,

## **VII. RESUELVE**

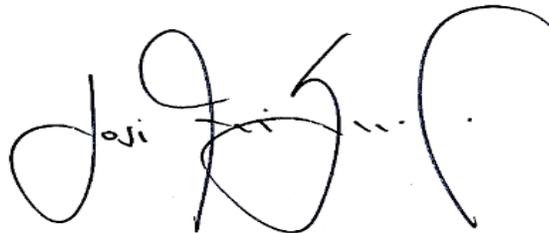
**PRIMERO:** REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia del 18 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. En su lugar, declarar la existencia de diversos contratos de trabajo entre cada uno de los demandantes y la empresa ASEO URBANO S.A., E.S.P., así:

- Orlando Medina Maldonado: del 15 de junio de 2005 al 13 de diciembre de 2012.
- Pedro Pablo Guarín Buitrago: del 15 de junio de 2005 al 13 de diciembre de 2012.
- Edwin Francisco Viviescas Quiroga: del 15 de junio de 2005 al 13 de diciembre de 2012.
- Luz Dary Mejía Torres: del 23 de junio de 2005 al 28 de octubre de 2012.
- Nilfa Rojas Contreras: del 15 de octubre de 2005 al 21 de octubre de 2012.
- Melida del Carmen Duarte: del 15 de junio de 2015 al 07 de noviembre de 2012.
- José del Carmen Vale Rincón: Del 15 de junio de 2006 al 15 de noviembre de 2012.

**SEGUNDO:** CONFIRMAR en lo demás, la sentencia recurrida.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia.

## **NOTIFÍQUESE**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**MAGISTRADO PONENTE**



**ELVER NARANJO**

**MAGISTRADO**

*Nidia Belén Quintero G.*

**SALVAMENTO VOTO  
NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES  
MAGISTRADA**

Certifico: Que el auto anterior fue notificado  
Por ESTADO No. 117, fijado hoy en la  
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.  
Cúcuta, 03 de diciembre de 2020.



---

Secretario



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA  
SALA DE DECISION LABORAL  
SALVAMENTO DE VOTO  
MAGISTRADA NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

**Radicado No. 2015-00099  
Partida Tribunal No 18.191**

Con mi acostumbrado respeto para mis compañeros de sala, les manifiesto que salvo mi voto respecto de la decisión de la sala mayoritaria de confirmar la sentencia del 18 de junio de 2018 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, respecto del grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante frente a la decisión de absolver a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra por operar la cosa juzgada ante las conciliaciones suscritas entre las partes.

Para llegar a esta conclusión, la Sala Mayoritaria determinó en primer lugar que sí era procedente declarar la existencia de la relación laboral entre los siete demandantes y la empresa ASEO URBANO S.A. E.S.P. pero que en lo referente a la nulidad de las actas de conciliación por haberse transado sobre la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se recogió la postura previa de la Sala que admitía este como un derecho cierto e irrenunciable cuando se demostraban sus presupuestos legales de configuración, y en su lugar se señaló que esta protección no operaba en el caso de dimisiones o terminación por mutuo acuerdo, sin que este pueda considerarse un mecanismo de coacción o fuerza, por ser legal e idóneo para superar diferencias frente a la terminación del vínculo laboral.

Bajo este entendido, no comparto la decisión de recoger la postura anterior de la Sala por tratarse de la interpretación que mejor representa los principios constitucionales del trabajo y la seguridad social contenidos en el artículo 53 de la Carta Política; así como la protección especial que deben tener las personas en condición de disminución física y el papel del Juez del Trabajo en la salvaguarda de los derechos ciertos e irrenunciables que por expresa disposición legal no son susceptibles de transacción.

Valga traer a colación las consideraciones esbozadas en el proceso rad. 54001-3105-001-2015-00009-01 (Partida interna 17.091) que fueron recogidas por la Sala Mayoritaria:

*“Según el artículo 2469 del Código Civil Colombiano, “la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. // No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”; aplicado al campo laboral, esta figura tiene unos límites inherentes a la calidad de sus sujetos, indicando el artículo 15 del C.S.T. que “Es válida la*

*transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”.*

*Es decir, si bien las partes del contrato de trabajo tienen autonomía sobre su voluntad para disponer de sus derechos, este poder de disposición se encuentra no solo limitado por la norma en cita, sino por el principio fundamental consagrado en el artículo 53 de la Constitución que consagra la “irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales” y “facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles”; por lo que no producirá efecto alguna toda estipulación que desconozca los derechos irrenunciables.*

*Sobre cómo se identifica la calidad de derechos ciertos e indiscutibles, para establecer si se encuentran excluidos expresamente de cualquier transacción, recientemente la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL2558 del 25 de abril de 2018 (Rad. 60.939 y M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA) reitera los siguientes apartes de anteriores decisiones:*

*“Los derechos ciertos e indiscutibles, hacen relación a aquellos cuya previsión normativa resulta inequívoca, concurriendo, además, los supuestos de hecho exigidos a favor de quien los reclama, de suerte que, cuando no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso, puede afirmarse válidamente que el pretendido derecho no tiene la connotación de certidumbre e indiscutibilidad por la ley reclamada y, por tanto, no hay nada que impida su disponibilidad o renuncia. Igualmente, cuando no obstante aparecer como acreditadas las anteriores exigencias, su reconocimiento puede verse afectado por hechos que impidan su nacimiento, lo modifiquen o incluso lo extingan, situaciones todas ellas que sólo pueden ser resueltas a través de la providencia judicial que ponga fin a la controversia así suscitada.”*

*Agregando que “el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento”.*

*Específicamente, sobre la materia sujeta a controversia, la parte demandante advierte que con la transacción se desconocieron los derechos irrenunciables del trabajador de ser reintegrado y gozar de la estabilidad laboral reforzada propia de los calificados con pérdida de capacidad laboral del 35%; al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-548 de 2012 consideró que “la legislación laboral y la jurisprudencia constitucional, protegen especialmente a aquellos trabajadores que son despedidos en periodos de incapacidad laboral, indicando que una vez ocurrido el despido sin permiso previo del Ministerio del Trabajo, se generan a favor de ellos, **los derechos***

**ciertos e indiscutibles emanados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:** (i) al reintegro laboral por la ineficacia del despido; (ii) a una indemnización equivalente a 180 días de salario; (iii) al pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones adicionales a que hubiere lugar según el CST.”.

De esta manera, una vez identificado que los demandantes contaban todos con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% y el empleador conocía de esta situación, la estabilidad laboral reforzada dejaba de ser una expectativa que requiere de declaración judicial dado que era una situación consolidada que ya había nacido a la vida jurídica y era susceptible de ser exigida por los trabajadores al momento de negociar, conforme a los parámetros del artículo 15 del C.S.T.

Sobre el hecho de negar la estabilidad laboral por suscitarse una terminación por mutuo acuerdo y no un despido, debe traerse a colación otro aparte de la providencia citada que explicó:

*“Sobre la renuncia como modo de terminación de la relación laboral, la Sentencia T-1097 de 2012 de la Corte Constitucional, citada por el apoderado de la demandada en su recurso, señala que “la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual*

*Por consiguiente, en el anterior contexto, **cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo**, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...).*”

*De esta manera, la simple presentación de la renuncia como causal de terminación del contrato no puede ser tenida como válida sin que el juez establezca si la misma se produjo efectivamente como un acto espontáneo de la voluntad del trabajador; situación que en este caso es reforzada, no solo por tratarse de una persona con pérdida de capacidad laboral calificada en un 35%, sino porque revisada la renuncia a folio 47 que presentó el actor, no fue un acto puro y simple sino que se aprecia fue el resultado del acuerdo alcanzado con la empresa, es decir, la transacción.”*

Estimo que la interpretación más adecuada para resolver este asunto era haber mantenido la postura previa de la Sala de Decisión y por estas consideraciones, salvo mi voto sobre la decisión de convalidar las actas de conciliación suscritas entre los actores y ASEO URBANO S.A. E.S.P., para negar las pretensiones condenatorias en su contra.

Atentamente.

*Nidia Belen Quintero G*

**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVES**  
**Magistrada**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Ref. Proceso Ordinario Rad. 54001-31-05-004-2018-00182-01**

**Demandante: Concepción Caballero Prieto**

**Demandado: ARL Positiva y otros**

Cúcuta, dos (2) de diciembre de dos mil veinte (2020).

**1º. ASUNTO**

Se decide el recurso de reposición interpuesto por la ARL Positiva contra el auto proferido el 24 de noviembre del año en curso, a través del cual se despachó desfavorablemente la solicitud de modificación del dictamen No. 60296651 emanado de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander.

**2º. ANTECEDENTES**

Por auto del 17 de noviembre del año en curso, notificado por estados del día siguiente, se puso en conocimiento de los sujetos procesales el contenido del dictamen 60296651 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander. La ARL Positiva Compañía de Seguros S.A., a través de escrito remitido el 24 de noviembre del año en curso, vía correo electrónico

a la secretaría de esta Sala Laboral, presentó contradicción al estudio científico, solicitando su modificación en lo atinente al porcentaje y fecha de estructuración asignado al código “CIE10”, que aseguró no corresponder al área del cuerpo afectada con el siniestro de cara al porcentaje asignado y la fecha de estructuración. Esta petición fue resuelta desfavorablemente por medio del auto atacado, proferido en idéntica data a la del recibo del pronunciamiento frente al peritazgo.

Básicamente, se explicó que la solicitud de modificación resultaba extemporánea en tanto, conforme a lo estatuido en el artículo 228 del CGP, la oportunidad para tal fin no podía extenderse más allá de los días 19, 20 y 23 de noviembre de los corrientes; última data en la que se entiende ejecutoriada la providencia proferida. También improcedente, porque bajo la égida de la aludida norma, los extremos de la relación procesal únicamente pueden y dentro del mismo término legal reseñado “*solicitar la aclaración, complementación o la práctica de uno nuevo, a costa del interesado, mediante solicitud debidamente motivada*”.

Contra el proveído en mención, el extremo pasivo de la litis, interpone el recurso de reposición buscando su revocatoria. Sostiene que la decisión adoptada contaría la realidad fáctica acontecida, en tanto que como el experticio médico apenas fue remitido por la Secretaría de la Sala el 19 de noviembre de 2020, los días de traslado serían 20, 23 y 24 del mismo mes y año en cita. Además, insistiendo en la indebida valoración del segmento corporal afectado, muta su petición inicial de *modificación* a *aclaración* del ya citado dictamen.

### **3º. CONSIDERACIONES**

De manera desfavorable se despachará el petitum de revocatoria. En efecto, el artículo 9º del Decreto 806 de 2020 por medio del cual “*se adoptan medidas*

*para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica” regula el proceso de notificación por estado y traslados digitales de la siguiente forma:*

*“Las notificaciones por estado se fijarán virtualmente, **con inserción de la providencia**, y no será necesario imprimirlos, ni firmarlos por el secretario, ni dejar constancia con firma al pie de la providencia respectiva. No obstante, no se insertarán en el estado electrónico las providencias que decretan medidas cautelares o hagan mención a menores, o cuando la autoridad judicial así lo disponga por estar sujetas a reserva legal. De la misma forma podrán surtirse los traslados que deban hacerse por fuera de audiencia. Los ejemplares de los estados y traslados virtuales se conservarán en línea para consulta permanente por cualquier interesado.”*

Con apego en la norma transcrita se publicitó el auto fechado del 17 de noviembre del año que transcurre, poniendo en conocimiento de las partes por el término improrrogable de tres días la existencia del dictamen No. 60296651 expedido por la Junta Médica Regional, para que dentro de dicho espacio temporal ejercieran las actuaciones procesales pertinentes, emanando de la ARL Positiva un pedimento extemporáneo e improcedente como se recalcó en el proveído fustigado.

Por manera que, como desde el día siguiente a la publicación del estado nace para el litigante la ineludible obligación procesal de solicitar las piezas procesales que requiera para presentación de las solicitudes que considere pertinentes; resulta inviable pregonar, como lo hace el recurrente, que el inicio de cómputo del término de traslado estaba supeditado a la remisión del estudio científico que se le informó, fue proferido. **Primero**, porque ninguna norma, ni siquiera el Decreto 806, así lo estipula, pues, en éste únicamente se

exige adjuntar copia de la providencia emitida y así se hizo. **Segundo**, la limitación de atención presencial en las sedes judiciales no implica *per se* el traslado del deber de impulso procesal en cabeza de los servidores y funcionarios públicos, ya que, ello implica imponerles cargas excesivas que transgrede el principio de mutua colaboración al que también se alude en el Decreto. **Y tercero**, perfectamente pudo conocer con tiempo el contenido del estudio científico, bien acercándose a las dependencias de la Secretaría atendiendo al límite de aforo dispuesto por el Consejo Superior de la Judicatura, que para los días de traslado correspondía a un máximo de 40% (Acuerdo PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020) ora solicitando su remisión por medio de los canales digitales dispuestos para tal fin.

Ahora, si en gracia de discusión se entendiera presentada la petición primigenia de contradicción, tampoco podría acogerse tal planteamiento, porque como se explicó en dicha oportunidad, al amparo del artículo 228 del Código General del Proceso, aplicable al procedimiento laboral por analogía prevista en el 145 del Estatuto Adjetivo Laboral, los extremos de la relación procesal únicamente pueden y dentro del mismo término legal reseñado *“solicitar la aclaración, complementación o la práctica de uno nuevo, a costa del interesado, mediante solicitud debidamente motivada”*. No así, la modificación del dictamen pericial ya practicado, como lo deprecó en principio el censor.

Y si bien, la Compañía de Seguros atendiendo la precisión procesal reseñada, en esta ocasión pide puntualmente la aclaración del dictamen; lo cierto es que esta nueva solicitud, allegada al correo institucional el 30 de noviembre del año que pasa, también resulta abiertamente extemporánea, bien si se tiene en cuenta el auto que corrió traslado de dicha experticia (que le otorgaba plazo para controvertir hasta el 23 de noviembre de 2020), o si se acoge la teoría de

conocimiento pleno del contenido del mismo (en virtud de la cual, los tres días fenecieron el 24 del idéntico mes y año).

Así las cosas, se denegará la petición porque ni siquiera la novedad allí incluida, por demás, extemporánea, logra derruir la legalidad de la tesis planteada y resuelta con el proveído atacado.

## **5°. DECISIÓN**

Por lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta,

### **RESUELVE:**

**NO REVOCAR** el auto del 24 de noviembre de 2020, y denegar por extemporánea, la petición de aclaración del dictamen No. 60296651 emanado de la Junta Médica Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander, formulada por la ARL Positiva.

NOTIFIQUESE.

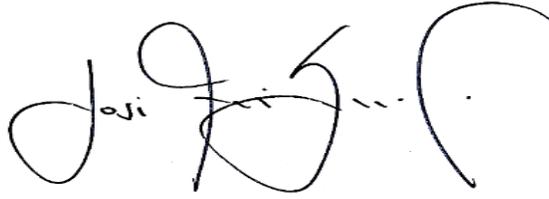
Los magistrados,



**ELVER NARANJO**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

*KattyM*

Certifico: Que el auto anterior fue notificado  
Por ESTADO No. 117, fijado hoy en la  
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.  
Cúcuta, 03 de diciembre de 2020.



---

Secretario