

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Neiva, ocho (8) de septiembre de dos mil veintidós (2023).

ACTA NÚMERO 96 DE 2023

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE DORA LIGIA VALENZUELA ROA
CONTRA EL TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO. RAD. 41551-31-
05-001-2021-00027-01.**

Resuelve la Sala la solicitud de terminación del proceso formulada por la parte demandante, así como la aprobación del acuerdo transaccional al que llegaron las parte y que sirve como soporte de la petición de finalización de la actuación procesal.

Para resolver, se tiene que el artículo 312 del C.G.P., establece que:

"En cualquier estado del proceso podrán las partes transigir la litis. También podrán transigir las diferencias que surjan con ocasión del cumplimiento de la sentencia.

Para que la transacción produzca efectos procesales deberá solicitarse por quienes la hayan celebrado, dirigida al juez o tribunal que conozca del proceso o de la respectiva actuación posterior a este, según fuere el caso, precisando sus alcances o acompañando el documento que la contenga. Dicha solicitud podrá presentarla también cualquiera de las partes, acompañando el documento de transacción; en este caso se dará traslado del escrito a las otras partes por tres (3) días.

El juez aceptará la transacción que se ajuste al derecho sustancial y declarará terminado el proceso, si se celebró por todas las partes y versa sobre la totalidad de las cuestiones debatidas o sobre las condenas impuestas en la sentencia. Si la transacción solo recae sobre parte del litigio o de la actuación posterior a la sentencia, el proceso o la actuación posterior a este continuará respecto de las personas o los aspectos no comprendidos en aquella, lo cual deberá precisar el juez en el auto que admita la transacción. El auto que resuelva sobre la transacción parcial es apelable en el efecto diferido, y el que resuelva sobre la transacción total lo será en el efecto suspensivo.

Cuando el proceso termine por transacción o esta sea parcial, no habrá lugar a costas, salvo que las partes convengan otra cosa.

Si la transacción requiere licencia y aprobación judicial, el mismo juez que conoce del proceso resolverá sobre estas; si para ello se requieren pruebas que no obren en el expediente, el juez las decretará de oficio o a solicitud de parte y para practicarlas señalará fecha y hora para audiencia".

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral¹, al estudiar la figura procesal de la transacción moduló que:

“La transacción, además de constituir un acto jurídico con consecuencias sustanciales, también es un acto procesal válido en el proceso laboral. Como no existen disposiciones propias de su ordenamiento procedimental que reglen dicho acto, debe acudirse para ello a las que lo hacen en el procedimiento civil, por virtud de la remisión de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En tal sentido, el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil prevé que la transacción puede hacerse ‘en cualquier estado del proceso’, incluso, con posterioridad al agotamiento de las instancias, esto es, para ‘transigir las diferencias que surjan con ocasión del cumplimiento de la sentencia’.

Ahora bien, la Corporación de cierre en materia ordinaria laboral en la providencia AL-8751 de 2016, al estudiar la aprobación de un contrato de transición en un asunto de similares contornos facticos al aquí debatido, dispuso que:

“La transacción es posible en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, siempre y cuando verse sobre derechos inciertos y discutibles (Artículos 53 de la C. N y 15 del C. S. T), al mismo tiempo, es imperioso que las partes celebrantes del contrato transaccional tengan capacidad de ejercicio, que su consentimiento no adolezca de vicios, y, que el convenio recaiga sobre un objeto lícito y tenga una causa lícita (Artículo 1502 del C. C).

De otra parte, en relación a la solemnidad del acto, es suficiente el acuerdo de voluntades para su perfeccionamiento, y a su vez, no es necesario que se celebre de modo especial un contrato que indispensablemente lleve el nombre de contrato de transacción, en razón a que dicho convenio puede pactarse y existir, cumpliendo los requisitos legales del mismo. En providencia del 28 de febrero de 1948, publicada en la Gaceta del Trabajo, Tomo III, página 39, el Tribunal Supremo del Trabajo consideró:

No es tampoco necesario, para que la transacción exista, que se celebre de modo especial un contrato que indispensablemente lleve ese nombre, sino que dicho convenio puede pactarse y existir cuando se reúnan los requisitos legales al efecto, cualquiera que sea el nombre que quiera dársele, porque es norma universal de hermenéutica que, conocida claramente la intención de los contratantes, deberá estarse a ella más que a lo literal de las palabras’.

Del anterior contexto normativo y jurisprudencial, se extrae que la transacción es una forma válida de finiquitar los asuntos litigiosos en materia laboral, siempre que lo que se pretenda transigir no verse sobre derechos ciertos e indiscutibles de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 del C.S.T., y 53 superior, aunado a que, los efectos que produce dicho acto procesal hacen tránsito a cosa juzgada. En este punto, debe precisarse que además de requerirse que los derechos a transigir no sean de aquellos irrenunciables, debe converger otros requisitos como

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 12 de febrero de 2014. Rad. 39407. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

lo son: i) la capacidad del ejercicio, ii) que el consentimiento no adolezca de vicios y, iii) que el convenio recaiga sobre objeto lícito y causa lícita.

Ahora bien, en lo que concierne a la definición de derechos ciertos e irrenunciables, la Corte Suprema de justicia en la sentencia SL-1639 de 2022, con ponencia de los magistrados Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena, moduló que:

“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley». (Subrayado fuera del texto original)”.

Por su parte, la Corte Constitucional en la sentencia SU-256 de 1996, al estudiar la procedencia de la transacción frente al despido de un trabajador disminuido en su condición de salud, enseñó que:

“De esta manera, y reiterando la jurisprudencia mencionada, estima la Corte que la conciliación llevada a cabo entre las partes vinculadas a la presente acción, no es argumento suficiente para aducir la improcedencia de la tutela, toda vez que tal negociación, por recaer sobre derechos irrenunciables -igualdad, dignidad, salud, seguridad social-, debe mirarse como ineficaz, en cuanto se pretenda con ella la abdicación de un derecho fundamental, aunque desde luego, el agraviado pueda

válidamente retener las sumas pagadas con el único propósito de indemnizar los daños materiales causados por la lesión.

Finalmente, en relación con el tema que ahora se trata, deben recordarse los precisos términos del artículo 53 de nuestra Carta Política, que establece que la ley en materia laboral, tendrá en cuenta, entre otros principios fundamentales, aquel que otorga la facultad para "transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles", de donde se deduce que, a contrario sensu, sobre derechos que no ostentan tal calidad, y menos aún sobre los fundamentales, no cabe tal posibilidad. El mismo artículo dispone, en forma terminante, que "la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad, ni los derechos de los trabajadores".

(...)

Al respecto resulta necesario precisar que si bien la legislación laboral establece como despido injustificado aquel que se produce cuando no está presente una de las causales que justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y que el Código Sustantivo del Trabajo taxativamente enumera, no por ello puede concluirse que el pago de la correspondiente indemnización por el injusto despido sea suficiente carta blanca para lesionar derechos fundamentales del trabajador, en este caso los derechos a la dignidad, a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, a la salud y a la seguridad social.

La violación de estos derechos ocasiona en el caso bajo examen un perjuicio evidente, que no se ve resarcido con el simple pago de una indemnización".

Criterio que se ratificó por la alta Corporación Constitucional en la sentencia SU-380 de 2021, en la que destacó que:

"La estabilidad laboral es un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo, de conformidad con el Artículo 53 de la Constitución Política, el cual es protegido por garantías de distinta intensidad, entre las que se cuentan la obligación de dar aviso previa la terminación del vínculo (preavisos) o el pago de indemnizaciones cuando este se produce sin causa justa. Este principio se refuerza cuando están de por medio personas o grupos de especial protección constitucional, dando lugar al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que surge a partir de distintos mandatos constitucionales y cobija a diversos grupos poblacionales. Este derecho materializa el principio de igualdad y el mandato de no discriminación (Art. 13 de la CP) y desarrolla el principio de solidaridad social (Arts. 1 y 95 de la CP). Los titulares del derecho son, en principio las mujeres gestantes, las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, los aforados de las organizaciones sindicales. En el ámbito de la función pública, a partir de la figura del retén social, el derecho también se ha desarrollado para la protección de personas próximas a pensionarse, mujeres cabeza de familia (y padres en situación de hecho análoga).

La estabilidad laboral reforzada, si bien no conduce a la petrificación de las relaciones laborales o productivas, sí comporta garantías vigorosas y especiales. Así, el ordenamiento jurídico prevé en cabeza del empleador la obligación de solicitar una autorización a la oficina del trabajo, previa la finalización del vínculo. En caso de obviar o incumplir esta obligación, el despido resulta ineficaz y conduce al reintegro del afectado y al pago de sumas de dinero como indemnización por el daño causado".

Expuesto el marco normativo y jurisprudencial que gobierna el tema, descende la Sala al estudio de la solicitud de terminación efectuada por la parte demandante, así

como la verificación de la procedencia de la transacción que sirve como estructura esencial del pedimento allegado.

En esas condiciones, examinada la solicitud contentiva de los alcances del acuerdo transaccional con el que se pretende poner fin al proceso, se concluye que no es viable acceder a lo petitionado, habida cuenta que no se satisfacen los requisitos sustanciales previstos en los artículos 312 del Código General del Proceso y 2469 y ss. del Código Civil, para que la transacción tenga plenos efectos procesales, tal como pasa a exponerse.

En el contrato de transacción celebrado el 28 de julio de 2023, las partes en litigio de manera directa y asistidos por sus apoderados judiciales llegaron a un acuerdo frente a los derechos controvertidos en el presente asunto, con el fin de darlo por terminado (Art. 2469 y ss. C.C.), para lo cual fijaron las siguientes reglas:

PRIMERA: Que es la intención de ambas partes evitar posibles diferencias y eventuales litigios judiciales por concepto de derechos laborales entre las partes...
TERCERA: Que este contrato hace tránsito a cosa juzgada, pues con la misma se transigen las condenas proferidas en sentencia del Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito del 29 de septiembre de 2021 bajo el radicado 41551-31-05-001-2021-00027-00, la cual no se encuentra en firme por estarse surtiendo el recurso de alzada ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Civil Familia Laboral, sin que se haya decidido de fondo el recurso. **CUARTA:** Que se han liquidado las obligaciones a favor de la trabajadora, determinadas en la sentencia de primera instancia y con base a tal liquidación las partes han transado mutuamente sus pretensiones hasta llegar a un acuerdo sobre el monto y la forma de pago de tales obligaciones... **SEXTA:** Que a pesar de haberse ordenado el reintegro en la sentencia de primera instancia, LA TRABAJADORA manifiesta de forma voluntaria e irrevocable que no tiene ninguna intención de reintegrarse a AL EMPLEADOR, por motivos de salud, en razón de lo cual y por imposibilidad del reintegro, las partes han acordado de común acuerdo, el pago de una suma compensatoria; Por lo anterior han decidido obligarse de conformidad a las siguientes CLAUSULAS... **SEGUNDA:** Transigir los emolumentos salariales y prestacionales derivados de la Sentencia y sus consecuencias, declaradas en el proceso judicial antes referido, como son el pago de la totalidad de los sueldos, prima de vacaciones, cesantías e intereses sobre las cesantías, así como las costas judiciales y de la misma forma, el pago de cualquier otro emolumento laboral, si acaso llegare a existir, por la suma de **SESENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$65.000.000.00)** que EL EMPLEADOR cancela A LA TRABAJADORA, mediante transferencia electrónica a la cuenta corriente 453071613-83 de Bancolombia a nombre del apoderado demandante, quien tiene facultades para recibir, valores que serán transferidos a más tardar el día 04 de agosto de 2023. **PARAGRAFO PRIMERO:** LA TRABAJADORA y su apoderado, declaran que dada la imposibilidad del reintegro, la suma de dinero aquí indicada cubre la totalidad de la liquidación de las pretensiones de la demanda, entendiéndose que se pagan principalmente los derechos irrenunciables de LA TRABAJADORA y se transigen los derechos renunciables, quedando con dicho valor saldadas todas las obligaciones laborales, incluido el valor de los aportes pensionales de la demandante, teniendo en cuenta que la demandante recibió indemnización sustitutiva de pensión de vejez por parte de Colpensiones, quedando en consecuencia, exonerada la Empresa TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A., de cualquier responsabilidad por la mora o retardo en el pago de dicha suma y/o por la no consignación de los valores que

correspondan y cualquier perjuicio y/o indemnización será asumido por LA TRABAJADORA..."

Analizado el contrato transaccional, encuentra esta Corporación, que el núcleo esencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral de la trabajadora se encuentra comprometido, en la medida que si bien se alude una imposibilidad por parte de la demandante en el retorno a las labores, en tanto se expone como uno de los fundamentos las afectaciones a la salud, situación que debe ser ventilada ante el Inspector del Trabajo tal como lo prevé la norma que regula la materia, para así obtener el respectivo permiso para acceder a la extinción de la relación contractual; sumado a que, al ser un derecho de orden constitucional, el mismo se torna irrenunciable, en tanto que con la protección prevista en la Ley 361 de 1997, el legislador proscribió el despido de los trabajadores que se encuentran disminuidos en la salud, amparo que persigue la protección de otros derechos de idéntica estirpe como lo son el de igualdad, seguridad social, vida en condiciones dignas y de no discriminación.

Y es que, si bien se hace una manifestación expresa por parte de la demandante encaminada a destacar su falta de voluntad para ser reintegrada al cargo, esta proposición precisamente es la que entra a reñir con el derecho fundamental objeto de análisis, máxime cuando desde el mismo escrito transaccional se alude a afectaciones en estado de salud de la demandante, supuesto de facto este que es el núcleo de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como lo ha enseñado la Corte Constitucional en las sentencias antes referidas; por lo que, al activarse la competencia del juez laboral, este está obligado a velar por las garantías mínimas que gobiernan las relaciones contractuales dispuestas en el C.S.T., y los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

En ese orden, la transacción presentada por las partes conlleva intrínseca la renuncia de derechos ciertos e indiscutibles de la demandante, prerrogativas que han sido reconocidas por la jurisprudencia nacional, de estirpe fundamental, razón por la que, no se aceptará el acuerdo transaccional celebrado el 28 de julio de 2023, por Dora Ligia Valenzuela Roa, en calidad de demandante, y el Terminal de Transporte de Pitalito – Huila, en condición de demandado.

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva,

RESUELVE

PRIMERO: NO ACEPTAR la transacción celebrada entre las partes el 28 de julio de 2023, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONTINUAR con el trámite de la apelación de la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2021, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito – Huila.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, retornen inmediatamente las diligencias al despacho para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada

(Con ausencia justificada)
ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada


EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

**Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Decision Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bc67238c70b4d921b0e3636ff45d9e6121c98e3bcfae09843efda804535c763c**

Documento generado en 08/09/2023 02:45:41 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**