



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

Cartagena de Indias, D.T. y C; veinticinco (25) de junio del año dos mil veintiuno (2021)

Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	13001-31-05-002-2015-00694-02.
Demandante	VICTOR ARNALDO BRICEÑO SUAREZ.
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A.
Juzgado de origen	Segundo Laboral del Circuito de Cartagena
Lo que se resuelve	Recurso de apelación.
Providencia	Sentencia.
Fecha	27 de noviembre de 2017.
Tema	CONTRATO DE TRABAJO – REINTEGRO FUERO DE SALUD – DESPIDO INJUSTO – COSA JUZGADA.
Magistrado ponente	LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO.

Corresponde al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena de Indias, hoy veinticinco (25) de junio de dos mil veintiuno (2021), proferir sentencia escrita, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones, en adelante TIC's, desde mi dirección electrónica institucional: lavilaca@cendoj.ramajudicial.gov.co y des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co, dentro del Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia promovido por **VICTOR ARNALDO BRICEÑO SUAREZ** en contra de **CBI COLOMBIANA S.A.** con radicación 13001-31-05-002-2015-00694-02.

Esta ponencia es de la Sala Quinta de Decisión Laboral, presidida por LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO, hecha al alimón con los magistrados CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS y FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA.

Que conforme a los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5 y 27 de junio de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura determinó que la suspensión de términos ordenadas a partir del 16 de marzo de 2020 (Acuerdo PCSJA20-11517) llegaría a su fin el uno (1) de julio de 2020, para la prestación del servicio estableció las reglas sobre condiciones de trabajo en la Rama Judicial, ingreso y permanencia en las sedes, condiciones de bioseguridad, condiciones de trabajo en casa y medios de seguimiento a la aplicación de dicho Acuerdo.

1. OBJETO



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

El objeto de este proveído es resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena el 27 de noviembre de 2017, mediante la cual absolvió a las pretensiones principales relacionada con la reinstalación del demandante y la subsidiaria de la demanda referente a la declaratoria de las bonificaciones como factor salarial.

LA DIANA DEL RECURSO

LA SUSTENTACIÓN

DEL ACTOR.

Inconforme con la decisión de instancia solicita que se revoque en su totalidad la sentencia, frente a la negativa de la reinstalación por encontrarse en estado de debilidad manifiesta advirtió que de la declaración del demandante se desprende las secuelas o patologías del accidente que le ocurrió, por lo que se debe valorar, precisó que no es necesaria la calificación de la patología, finalmente indicó que no existe un dictamen en firme sobre el estado de salud del actor.

Alegó que si en gracia de discusión no salía avante la pretensión principal, se opuso a la prosperidad de la excepción de cosa juzgada frente al acuerdo transaccional celebrado por las partes, indicó que un derecho es irrenunciable cuando se tiene plena certeza de como se causa, sin embargo no existe discusión sobre el carácter salarial de la bonificación de asistencia por lo que no se puede renunciar a este derecho. Advirtió que la transacción únicamente incluyó la indemnización por despido sin justa causa y el pago de un incentivo o ahorro generado.

La parte demandada no presentó recurso de apelación contra la sentencia.

Por virtud del principio de consonancia esta segunda instancia solo se circunscribirá a lo que es materia del recurso (CPTSS, art. 66A).

1.1 BREVARIO PROCESAL

La demanda, sus pretensiones, substrato material, fundamentos de la decisión que puso fin a la primera instancia.

El promotor del proceso presentó demanda el 03 de diciembre de 2015 (fl. 71), impetrando que a fin que se ordene el reintegro al cargo que venía ocupando al momento del despido, por haber desconocido los derechos a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud en que se encontraba, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como el pago de la indemnización prevista en la norma en cita, pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de finiquito hasta su reinstalación. En forma subsidiaria, que sea condenada la demandada a la reliquidación de las



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

prestaciones sociales en base a las bonificaciones habituales percibidas y la indemnización prevista en el artículo 65 CST.

Como soporte factico de las pretensiones, se sostiene que celebró contrato de trabajo a partir del 28 de octubre de 2013 al 24 de marzo de 2015, que el salario pactado fue la suma de \$3.979.052 y una bonificación de asistencia por valor de \$1.790.589 para que se desempeñara en el cargo de “Capataz A”.

Que el actor sufrió un accidente laboral y le fue diagnosticado “*Hernia discal, dorsolumbalgia mecánica, espondilolistesis L5-S1, discopatía degenerativa L4-L5, protusión focal, posetroncentral en L4-L5, bulging annulus a nivel L5-S1*”, sin embargo la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin tener en cuenta el estado de salud.

La contestación de demanda, excepciones

CBI COLOMBIANA S.A. acepta la existencia del nexo, el cargo desempeñado y los extremos temporales, sin embargo, indicó que el contrato de trabajo finalizó por mutuo acuerdo mediante la suscripción de un acuerdo de transacción, en donde se reconoce además de las acreencias de carácter laboral que por ley le corresponden, se le otorgó una bonificación transaccional de carácter no salarial cuyo monto fue de \$14.395.793 con el fin de precaver y transar cualquier futura reclamación o litigio.

Manifestó que durante la vigencia del contrato de trabajo el actor acumuló un total de 23 días de incapacidad, sin embargo no especifica ninguna recomendación o restricción laboral.

Presentó las excepciones de cosa juzgada frente al acuerdo transaccional suscrito, buena fe, prescripción, innominada o genérica.

Razones para decidir en primera instancia, en lo que interesa a los recursos interpuestos.

El Juez no accedió a la pretensión principal relacionada con la reinstalación del actor como consecuencia del presunto despido en estado de debilidad manifiesta conforme a la L. 361 de 1997, por cuanto no acreditó la disminución de la capacidad laboral igual o superior al 15%, así mismo consideró que no eran suficiente por sí solo las incapacidades aportadas.

Frente a la pretensión subsidiaria relacionada con la reliquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta las bonificaciones habituales, concluyó que se refiere a derechos inciertos y discutibles, por lo tanto, encontró probada la excepción de cosa juzgada por cuanto las partes suscribieron un acuerdo de transacción en donde se compensó el pago de cualquier discusión o reclamación que se llegare a presentar.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

Trámite en segunda instancia

Conforme con lo dispuesto en el decreto legislativo 806 de 2020, mediante auto del 29 de abril de 2021 se concedió traslado a las partes para que alegaran de conclusión, de manera escrita, sin embargo las partes no lo presentaron.

El señor Enrique Gómez Martínez en condición de liquidador y representante legal de CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACION JUDICIAL, mediante mensaje de datos otorgó poder al Dr. SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO y a la Dra. SARA URIBE GONZÁLEZ, por lo que se revoca el poder conferido a la sociedad VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.

CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

De acuerdo con el recurso planteado por el demandado, se procede a plantear el siguiente:

Problemas jurídicos planteados

Se plantea principalmente de la siguiente forma: ¿es correcta la decisión del Juez a quo de absolver a la parte demandada de las pretensiones de la demanda sobre la reinstalación al sitio de trabajo al actor por el fuero de salud?

En caso positivo, se determinará si se encuentra ajustada a derecho la decisión del juez ad quo de haber incluido las pretensiones de declarar las bonificaciones habituales como salario y la eventual reliquidación de prestaciones en el acuerdo transaccional y por ello, declarar probada la excepción de cosa juzgada.

Respuesta a los cuestionamientos

Pues bien, la tesis de esta Magistratura es la de confirmar el fallo de primera instancia, por las siguientes razones.

Para determinar la aplicación del derecho a la estabilidad laboral (ocupacional) reforzada (de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta) la Sala estima importante entender (1) su fundamentación, (2) titularidad, (3) contenido y (4) destinatarios, pues, sólo de esta forma puede otorgársele el correcto entendimiento a la alzada.

La fundamentación de este derecho, desde el enfoque constitucional, radica en los artículos 13, 16, 47, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia. Y, desde lo legal, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

Pues bien, para establecer si el demandante ostenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada que alega, es primordial determinar si puede predicarse que él, en el caso concreto, ostenta las características exigidas para ser titular.

Para determinar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se tienen dos posiciones, sostenidas la una por la CSJ y la otra por la Corte Constitucional

(Titularidad y alcance en la CSJ)

En el primer caso, los derechos consagrados en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, siguiendo la refundida sentencia de la CSJ SL 11411 de 2017, se otorgan si se prueba una pérdida de capacidad laboral superior al 15%. Lo anterior, se funda en que la CSJ entiende que no toda afectación de salud puede ser digna de la protección referida. Y es importante y necesario fijar parámetros igualitarios, claros y objetivos que guíen al juez y permitan establecer el grado de afectación.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema en sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532), sostuvo:

“Es claro entonces que la precitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. || Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%. [...] Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”.

Esta posición se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo, en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606), del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992) y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).

Pues bien, en el caso de marras, se allegó por parte del demandante las documentales visibles del folio 16 al 32 del expediente, en el que se registra que el actor fue diagnosticado con “*discopatía degenerativa a nivel de L4-L5 y L5-S1, con protusión focal posetrocentral en L4-L5 y bulging annulus a nivel de L5-S1*”, además a folio 33 y 34 se encuentra orden de reubicación laboral y recomendaciones médicas por el termino de 10 días la cual fue expedida el día 8 de enero de 2015 y a folio 186 la demandada aportó comunicación del 7 de abril de 2015 expedida por ARL SURA en donde se consigna que realizó calificación de la perdida de la capacidad laboral en razón al accidente de trabajo acaecido al actor el día 7 de enero de 2015, y se estableció una incapacidad parcial inferior al 5% por lo que no hay lugar al pago de la indemnización. Por lo que, bajo los parámetros sentados por la CSJ, el actor no cumple con los requisitos establecidos en la sentencia citada. Y como no cumple los supuestos de titularidad, no puede reclamar el derecho de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, por otra parte, teniendo en cuenta la emblemática sentencia SL1360 de 2018, de la CSJ, la Sala entiende que el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe redirigirse. En esa sentencia la CSJ parte del análisis de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Y busca armonizar su doctrina con la sentencia C 531 de 2000 de la Corte Constitucional. Para la CSJ en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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.

De forma literal la SL reconduce su doctrina desde la perspectiva que se enervan los derechos del artículo 26 de la ley 361 de 1997 cuando “el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada”.

Así las cosas, si eventualmente se aceptara la titularidad del derecho del actor, sus pretensiones no podrían concederse, por cuanto entendemos que la terminación del vínculo se fundó en la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, causal contenida en el literal b del artículo 61 del CST y en la



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

suscripción de un acuerdo de transacción, sin que se advierta o alegue por parte del demandante algún vicio del consentimiento.

Ahora bien, dentro del plenario no se advierte que el actor se encontrara incapacitado o bajo recomendaciones médicas al momento de la finalización del contrato de trabajo.

Ello teniendo en cuenta los planteamientos de la CSJ en sentencia del 15 de octubre de 2015 reiterados en la SL 5215 de 2019 en las que se dijo que *“la garantía reclamada procede exclusivamente para las personas que presenten afectaciones físicas psíquicas o sensoriales en los grados requeridos, conforme a la regulación vigente para la época, y no para las que padezcan cualquier tipo de discapacidad, ni menos aún, para quienes simplemente se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud, por lo tanto, al tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera automática para eventos no contemplados en la mencionada norma”*.

Lo anterior, nos lleva a la conclusión que la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo no puede enrostrársele la ejecución de actuaciones discriminatorias o inferirse que la terminación estuvo motivada en la situación de salud que alega el actor.

(Estabilidad ocupacional reforzada en la CC)

Ahora, por su parte, la Corte Constitucional, en la sentencia T 284 de 2019 adujo que la estabilidad ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

En la sentencia SU 049 de 2017, la Corte unificó tres puntos fundamentales que sobre el tema habían sostenido de forma diversa sus salas de revisión.

En primer lugar, desde una perspectiva conceptual adujo *“el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”*.

En segundo lugar, en cuanto al alcance del derecho espeto que también era aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios.

Y, en tercer lugar, en cuanto a las sanciones por su afectación, adujo que la violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar (también) a una



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, en cuanto a los presupuestos de protección, en la sentencia T 284 de 2019 la Corte Constitucional estimó que la protección constitucional dependerá siempre de que (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Pues bien, en la doctrina de la Corte Constitucional se exige, en lo concerniente a la titularidad del derecho, que esté probado que la situación de salud “le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”.

Así, los parámetros fijados por la CC resultan más amplios e informales que los de la CSJ, sin embargo, a contra punto, le otorgan al juez un mayor marco de apreciación y de decisión, y a la parte actora, cargas procesales y probatorias más intensas.

Bajo esta óptica la Sala resalta que no cualquier afectación de salud puede dar lugar a la titularidad del derecho, aún en la doctrina de la Corte Constitucional, pues, literalmente y de forma diáfana la Corte Constitucional resalta y cualifica que la situación de salud debe IMPEDIR O DIFICULTAR SUSTANCIALMENTE el desempeño de sus labores. La Corte cuando establece el adverbio “sustancialmente” tiene por finalidad calificar y cualificar el grado de dificultad que le presupone la afectación de salud a quien pretenda asirse al derecho. Entonces, a contrario sensu, libera de la protección las afectaciones de salud que no impidan trascendentalmente el ejercicio de las labores regulares.

Desde esta perspectiva, conforme al artículo 164 del CGP, el actor tenía la carga de probar que la afectación le dificultaba sustancialmente el ejercicio de sus actividades en condiciones regulares.

La Sala estima que esa carga no se cumplió, las afecciones de salud del actor, no fueron verificadas dentro del proceso como una situación de salud que al actor le dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores, como bien se analizó de los documentos allegados por el demandante, y no existe constancia que para la fecha de finalización del contrato por mutuo acuerdo, el actor se encontrara incapacitado o bajo recomendaciones medicas.

En síntesis, el demandante no tiene derecho a lo reclamado en la demanda, por cuanto: (argumento literal) no se probó que el actor al momento de la desvinculación tuviese una pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, o que las afecciones le impidieran sustancialmente el desarrollo de sus actividades; (argumento a contrario sensu) entonces, si no se verifican los



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

supuestos referidos jurisprudencialmente, no es viable que opere el fuero por salud; (reducción al absurdo) si se protegiera cualquier clase de afección de salud, esto conllevaría que los contratos fueren perenes, se afectaría la rotación laboral, la autonomía de la voluntad y la iniciativa privada; (argumento finalista) la teleología del artículo 26 de la ley 361 de 1997, es proteger a las personas de discriminaciones en el ámbito laboral, luego cuando no se verifican tales situaciones discriminatorias dicho fuero no entra a operar; (argumento de exigibilidad) además, sólo cuando el empleador conoce del estado de salud y específicamente sobre cualquier limitación que le impida al trabajador prestar sus servicios en condiciones normales, es que su conducta es reprochable, entonces, si ello no ocurre porque del accidente laboral no ocurrieron secuelas, no puede reprochársele su conducta; (argumento consecuencialista) y otorgar la protección reclamada en el presente asunto, traería consecuencias adversas al empleador, pues se le estaría imponiendo una restricción desproporcional que no tiene el deber jurídico de soportar y se limitarían sus facultades de dirección y gestión empresarial.

No se observa que la terminación objetiva o legal del contrato obedeciera a situaciones discriminatorias, toda vez, que el demandante no se encontraba disminuido en su capacidad laboral.

Por tanto, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia en este punto.

Sobre la excepción de cosa juzgada.

La Sala memora que la cosa juzgada, que confiere a las providencias la fuerza de verdad legal dentro del ámbito individualizado del asunto litigioso resuelto, se funda en el principio de la seguridad jurídica, la cual para estos efectos reside en la certeza por parte de la colectividad y sus asociados, en relación con la definición de los conflictos que se llevan al conocimiento de los jueces.

El principio de la cosa juzgada hace parte indiscutible de las reglas del debido proceso aunque no se halle mencionado de manera expresa en el artículo 29 de la Constitución. Todo juicio, desde su comienzo, está llamado a culminar, ya que sobre las partes no puede cernirse indefinidamente la expectativa en torno al sentido de la solución judicial a su conflicto. En consecuencia, hay un verdadero derecho constitucional fundamental a la sentencia firme y, por tanto, a la autoridad de la cosa juzgada.

La CSJ en sentencia 561563 del 14 de noviembre de 2017 dispuso que la finalidad de la cosa juzgada es:

“(...) alcanzar certeza en el resultado de los litigios, definir concretamente las situaciones de derecho, hacer efectivas las decisiones jurisdiccionales y evitar que las controversias se reabran definitivamente con perjuicio de la seguridad jurídica de las personas y del orden social del Estado (...). Si la función jurisdiccional busca el fin (...) de dirimir en autoridad los conflictos que suscita la actividad de los particulares o de los funcionarios de la administración, es



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

claro que aquel objeto no se alcanza sino mediante la desaparición de la materia contenciosa -el litigio- que es un fenómeno anormal dentro de la organización jurídica de la sociedad. De ahí que decida la cuestión conflictiva con la plenitud de las formalidades procedimentales y el ejercicio de los recursos establecidos por la ley, con el propósito de garantizar la mayor certeza en las determinaciones de los jueces, se reputa que la manifestación de voluntad de éstos en el ejercicio de la competencia que el derecho positivo del Estado le ha conferido es la verdad misma y como tal lleva en sí la fuerza legal necesaria para imponerse obligatoriamente (...).

Sobre la figura en glosa, el artículo 303 del CGP, a tenor dispone:

“La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior y entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes (...).”

La Sala advierte que el aludido fenómeno se estructura exactamente con los tres elementos que jurisprudencialmente se han dilucidado, a saber: *eadem res* (objeto), *eadem causa petendi* (causa), *eadem conditio personarum* (partes), presupuestos que traducidos literalmente forman la identidad de objeto, causa y partes.

Se pretende por el actor desconocer el acuerdo de voluntades suscritos por las partes, bajo el entendido que éste no comprende las pretensiones de la declaratoria de las bonificaciones habituales como factor salarial para el cálculo de las prestaciones sociales.

Al verificar el contenido del documento visible a folio 142 a 144, tenemos que se pactó lo siguiente:

“(...)

3. El trabajador manifiesta que durante la vigencia de su relación laboral recibió oportunamente, el pago total y adecuado de salarios, prestaciones sociales, beneficios extralegales, vacaciones y las demás acreencias laborales causadas a su favor hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo.

4. Durante la vigencia del contrato de trabajo, el Trabajador recibió beneficios extralegales, en adición al salario pactado, los cuales, con base en la facultad conferida en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, han sido considerados como factores no salariales para todos los efectos legales. En consecuencia, ninguno de esos pagos o beneficios fue o han sido considerados para el calculo y pago de otras obligaciones laborales.

5. La empresa desea celebrar el presente acuerdo en aras de evitar y precaver futuros litigiosos, para lo cual ofrece reconocerle al Trabajador, en adición a lo que por ley le corresponde por concepto de acreencias de carácter laboral a la terminación del contrato de trabajo, una bonificación transaccional de carácter no salarial.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

(...)

C. ACUERDOS.

1. Como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, y con el fin de precaver y transar cualquier futura reclamación o litigio contra la Empresa con ocasión de la celebración, ejecución y/o terminación del contrato de trabajo que las vincula, la Empresa reconocerá y pagará al trabajador como contraprestación al acuerdo, además de las acreencias de carácter laboral que por ley le corresponden a la terminación del contrato de trabajo una bonificación transaccional de carácter no salarial cuyo monto bruto será equivalente a \$14.395.793.

2. La bonificación transaccional a la que hace referencia el numeral anterior, compensará cualquier suma que pudiera deberse por cualquier reclamación de transporte, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, beneficios extralegales y en general cualquier acreencia laboral o pago, que por error u omisión involuntaria o por cualquier otro motivo, no se hubiere pagado al Transportador durante la vigencia o terminación del contrato de trabajo. Es decir cualquier litigio futuro que pudiera surgir con causa o relación a la ejecución o terminación del contrato de trabajo, con los efectos y alcances previstos en el artículo 2483 del Código Civil; y que la Empresa está total y completamente a paz y salvo, así como las partes entre ellas.

(...)”

Afirma el demandante que no pueden incluirse en ese acuerdo las pretensiones por él invocadas en el libelo de demanda porque se trata de derechos ciertos e indiscutibles.

Frente a este tema, es claro para la Sala que sí fueron incluidas las acreencias reclamadas en el acuerdo de transacción y además que el valor cancelado por tales conceptos, esto es, el pago de una bonificación transaccional de \$14.395.793, en donde se pactó en forma expresa que durante la vigencia de la relación legal el actor recibió bonificaciones extralegales considerados como factores no salariales para todos los efectos legales, por lo que ninguno de esos pagos o beneficios fue o han sido considerados para el cálculo y pago de otras obligaciones laborales.

No existe prueba alguna que demuestre que tal acuerdo se encuentra afectado por algún vicio del consentimiento o que afecte la legalidad expuesta en los artículos 13 y 15 del CST para este tipo de negocios jurídicos.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL-18452016 (radicado 44399) del 17 de febrero de 2016, dispuso que para que una conciliación pierda su validez se debe demostrar que presenta algún vicio del consentimiento, como el error, la fuerza y el dolo o que tiene objeto ilícito, lesionando los derechos ciertos e indiscutibles o mínimos e irrenunciables.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

Por su parte, en la SL13202-2015 adoclinó que *“ha de recordarse que con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso.”*

Así pues, estimamos que en el presente asunto no se generó un vicio del consentimiento que invalide el acuerdo conciliatorio, por tres argumentos generales. En primer lugar, no toda situación de negociación o presión se considera suficiente para configurar la fuerza como vicio de consentimiento.

Conforme a la jurisprudencia relatada la fuerza es cualificada legalmente, es decir, debe ser capaz de afectar el consentimiento: debe ser de tal envergadura que produzca una impresión fuerte en el contratante...”

Así al verificar el documento de transacción, el actor no hizo anotación al margen del contexto o escrito, manifestó su conformidad con la firma del mismo.

Entonces, los argumentos y alegatos que esgrimen cada una de las partes en el proceso de negociación o conciliación no pueden ser tomados como presiones ilícitas que configuren la fuerza como vicio del consentimiento. Pues, son parte de la construcción dialéctica mediante la cual las partes defienden de forma racional las posiciones jurídicas que respaldan sus intereses. Solo aquellas presiones fuertes, ilegales y anormales son las que configuran la fuerza como vicio.

El acuerdo o transacción no afectó las garantías mínimas, puesto que por disposición expresa de las partes o en franca aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, éstas disponen la forma en que terminan el contrato laboral, y frente a ellos pactaron que ésta sería por mutuo acuerdo y que había el reconocimiento de una bonificación a favor del ex trabajador. Esto no contraría las normas contenidas en los artículos 13 y 15 del CST.

Por todo lo analizado, y de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 2483 del Código Civil, aplicable a los juicios laborales por remisión expresa del artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene que la transacción celebrada entre las partes tiene plena validez, tal como lo determinó la juez de primer nivel, al no violentarse derechos ciertos e indiscutibles y no acreditarse en el plenario ningún vicio del consentimiento que la pudiera invalidar.

Por ello, sólo hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia, por considerar que las partes pactaron libre y voluntariamente cualquier discusión que se llegare a presentar frente a la declaratoria o no de carácter salarial de las bonificaciones extralegales recibidas, que como se anotó tal acuerdo tiene plena validez a luz de nuestro ordenamiento laboral.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL

Hay lugar al pago de costas a cargo de la parte recurrente, para lo cual se fijan como fijaran como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual legal vigente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO. CONFIRMAR en todas Segundo Laboral de este Circuito Judicial, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por VICTOR ARNALDO BRICEÑO SUAREZ contra CBI COLOMBIANA S.A., por lo expuesto en esta motivación.

SEGUNDO. CONDENAR en costas a la parte demandante para lo cual se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO. Reconocer personería al Dr. SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO como apoderado principal y a la Dra. SARA URIBE GONZÁLEZ como apoderada sustituta de CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL.

Esta sentencia queda legalmente notificada por medio electrónico y se dispone el envío del expediente al Juzgado de origen, una vez se encuentre ejecutoriada.

NOTIFÍQUESE

Los Magistrados,



LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO
Magistrado ponente



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA QUINTA DE DECISION
SALA LABORAL


CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS
Magistrado Sala Laboral


FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado

Firmado Por:

LUIS JAVIER AVILA CABALLERO
MAGISTRADO
MAGISTRADO - TRIBUNAL 005 SUPERIOR SALA LABORAL
DE LA CIUDAD DE CARTAGENA-BOLIVAR

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:
c58f4ad1c1f1a792d740662572fb2aeae4e46adbf231d6ac0748f5
d2cda0438

Documento generado en 25/06/2021 03:46:22 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>