



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL.

Medellín, dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022).

DEMANDANTE:	MARIA ELIDELCIDES RUEDA ARANGO.
DEMANDADO:	COMFENALCO Y OTROS.
TIPO DE PROCESO:	ORDINARIO.
DECISIÓN:	REVOCA y CONFIRMA.

En la fecha, **EI TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados, Nancy Gutiérrez Salazar, Carlos Alberto Lebrún Morales y María Eugenia Gómez Velásquez, procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada **COMFENALCO**, frente a la Sentencia proferida en el Proceso Ordinario Laboral instaurado por la señora **MARIA ELIDELCIDES RUEDA ARANGO**, en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA**, la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COLABORAMOS SALUD EN LIQUIDACIÓN** y **JIRO S.A.**

Sin ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

- Declarar que entre la demandante y COMFENALCO existió una verdadera relación laboral del 13 de enero de 2004 al 12 de enero de 2014, siendo las codemandadas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COLABORAMOS SALUD EN LIQUIDACIÓN y JIRO S.A., en su calidad de simples intermediarias, solidariamente responsables del pago de todas las acreencias laborales adeudadas a la demandante.
- Condenar a las demandadas al pago de los salarios y de las prestaciones sociales generados durante la relación laboral, estas son, las cesantías, los intereses a

estas, las primas y las vacaciones; el reajuste de los salarios devengados por la demandante respecto al salario devengado por otra trabajadora vinculada directamente a Comfenalco; las sanciones moratorias consagradas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del C.S.T., la indemnización por despido sin justa causa y en subsidio la indexación de las condenas.

HECHOS:

- Que laboró al servicio de COMFENALCO, por medio de JIRO S.A. y de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COLABORAMOS SALUD EN LIQUIDACIÓN, del 13 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004 y del 14 de enero de 2005 al 31 de julio de 2011, respectivamente; prestando sus servicios en forma continua y bajo la subordinación de Marta Saldarriaga, empleada de la primera demandada referida, sin diferenciarse de los demás compañeros vinculados a esta mediante vínculo laboral indefinido, disfrazándose una verdadera relación laboral con la primera.
- Que a partir del 16 de agosto de 2011 fue contratada por Comfenalco mediante contrato a término indefinido para desempeñarse en el cargo de Auxiliar de Laboratorio Clínico, contrato que se llevó a cabo en las mismas condiciones pactadas con la referida Cooperativa demandada; vínculo que se mantuvo hasta el 12 de enero de 2014, cuando en forma unilateral y sin justa causa se le terminó la relación laboral.
- Que durante la prestación de servicio por medio de la Cooperativa, no percibió prestaciones sociales ni auxilio de transporte, sin que se le pagaran las vacaciones por el periodo laborado entre el 13 de enero de 2004 y el 31 de julio de 2011.
- Y que en COMFENALCO existía personal que prestaba el servicio en condiciones idénticas a las que tenía la demandante, como es el caso de las señoras PATRICIA ZAPATA VÁSQUEZ y NORA ESTELLA SALDARRIAGA, las cuales recibían un salario superior al de esta última.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Declaró que entre la demandante y COMFENALCO existió un único contrato laboral entre el 13 de enero de 2004 y el 12 de enero de 2014, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador. Condenó a la referida demandada a pagar a la demandante la suma de \$4.026.706 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, deduciendo la suma de \$4.000.000 millones que le fueron pagados a esta última por el contrato de transacción. Exoneró a la empleadora de las pretensiones de nivelación salarial, pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones moratorias. Absolvió a **JIRO S.A.** de todas las pretensiones de la demanda. Declaró la falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de la Cooperativa demandada por ser una entidad inexistente. Declaró prospéras las Excepciones de inexistencia de la obligación de pagar nivelación de salarios, inexistencia de la obligación de pagar prestaciones sociales o reajuste, inexistencia de la obligación de pagar indemnizaciones moratorias por falta de pago de cesantías y prestaciones sociales y las demás resueltas implícitamente; y condenó en Costas Procesales a Comfenalco.

Dijo el A quo que la relación de la demandante con Comfenalco es única y continua, ya que la primera siempre desarrolló para la segunda una labor misional permanente propia de la misma, bajo su subordinación y con elementos de su propiedad, y sin que las interrupciones que se presentaron entre una y otra contratación por el lapso de 14 días, suspendan el contrato, al corresponder al periodo de vacaciones. Frente a la indemnización por despido injusto expuso que hay lugar a esta ya que no es de recibo un acuerdo de transacción para disminuir el pago de tal indemnización, cuando no existe una justa causa de terminación del contrato, siendo la misma un derecho mínimo e irrenunciable del trabajador. Absolvió del pago de cesantías y prestaciones sociales al considerar que estas fueron pagadas cada año, y que la demandante no probó desnivelación salarial alguna.

RECURSO APELACIÓN COMFENALCO

Dice que se debe revocar la Sentencia de instancia, al disentir de la declaratoria de una única relación laboral, ya que la prueba obrante en el proceso y las confesiones vertidas en la demanda, dan fe de 3 relaciones contractuales autónomas y discontinuas, la primera con JIRO del 13 de enero al 31 de diciembre de 2004, la segunda con la Cooperativa del 14 de enero de 2005 al 31 de julio de 2011, y la tercera directamente con esta demandada del 16 de agosto de 2011 al 11 de enero de 2014, sin que nada impida la existencia de diferentes relaciones laborales con interrupciones, para la realización de las mismas funciones y sin que el juez pueda deducir sin explicación alguna que las interrupciones corresponden a vacaciones. Frente a la indemnización por despido injusto, dice que no hay lugar a esta, ya que entre las partes existió un acuerdo transaccional para ponerle fin al contrato por mutuo acuerdo, sistema de terminación al cual pueden acudir las partes para acordar la finalización del contrato, con el pago de una determinada suma de dinero que no tiene que ser igual a la hipotética indemnización por despido, por lo que al no haber despido no puede haber lugar al pago de tal indemnización. Y finaliza expresando que de mantenerse esta última, la misma fue mal liquidada, porque 1) incluye el contrato con JIRO, al cual el juez le dio validez, 2) no tuvo en cuenta las interrupciones entre contratos, y 3) la suma compensada es inferior a la pagada por el empleador.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

- **Competencia:** Principio de Consonancia art. 66A del C.P.T. y S.S., adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar si entre la demandante y la demandada COMFENALCO se desarrolló en el tiempo un único contrato de trabajo de carácter indefinido, del 13 de enero de 2004 al 12 de enero de 2014, o si por el contrario, se trató de varias relaciones laborales; si hay o no lugar al pago de la Indemnización por despido injusto, y en caso positivo, si la misma debe ser reliquidada. Veamos:

RELACIÓN LABORAL – NATURALEZA DEL CONTRATO.

La ley sustantiva laboral define el Contrato De Trabajo, consagra los elementos esenciales del mismo y asegura una presunción a favor del trabajador en los arts. 22, 23 y 24 del C.S.T; presumiéndose que toda prestación personal de servicio está regida por un contrato laboral. Ello significa que quien alega un contrato de trabajo debe probar la prestación personal del servicio, para que entre a regir en su favor dicha presunción. Presunción que es de carácter legal, o sea que admite prueba en contrario, lo cual faculta al supuesto empleador para contraprobarla y de tal manera entrar a desvirtuarla.

Ahora, las Empresas de Servicios Temporales –EST- son aquellas que prestan un servicio mediante el envío de trabajadores en misión a una empresa, para ayudar de forma temporal en el desarrollo de las actividades de ésta, la cual, según el Art. 73 de la Ley 50 de 1990, se denomina usuaria. Estando definido en el Art. 77 de la ley mencionada, que los usuarios sólo pueden contratar con las EST, en los siguientes casos:

- “1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el art. 6 del C.S.T.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) mes más”.

Sobre esta disposición se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Cas. Lab. en las Sentencias 9.435 de abril 24 de 1997, 25.717 de febrero 21 de 2006, y más recientemente en la SL 271 del 6 de febrero de 2019, Rad. 52018, Ms.Ps. Francisco Escobar Henríquez, Carlos Isaac Nader, y Dolly Amparo Caguasango Villota, respectivamente, en el sentido de que pasado dicho periodo de tiempo, si la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST para la prestación de dicho servicio; y en consecuencia, el exceder los límites legales de contratación temporal, convierte al usuario en empleador.

Ahora, frente al régimen Cooperativo, el Art. 70 de la Ley 79 de 1988 dispone que las Cooperativas de Trabajo Asociado -C.T.A.- vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios de manera **autogestionaria**, y que en esta clase de cooperativas, los derechos de sus asociados o gestores se rigen por lo que sus estatutos y sus regímenes dispongan.

A su vez el Decreto 4588 de 2006 establece en su Art. 13, que las relaciones entre la C.T.A y sus asociados por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, están reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el acuerdo cooperativo y el régimen de trabajo asociado y de compensaciones.

Dicho Decreto establece en su Art. 5° el objeto social de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, que es del siguiente tenor:

“...generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno...”

Ahora, en cuanto a la actividad de las Cooperativas y Precooperativas, los Arts. 16 y 17 del Decreto 4588 de 2006, respectivamente, indican:

“ARTÍCULO 16º. DESNATURALIZACIÓN DEL TRABAJO ASOCIADO. El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 17 del presente decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.”

“ARTÍCULO 17º. PROHIBICIÓN PARA ACTUAR COMO INTERMEDIARIO O EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.”.

Como puede apreciarse, el referido Art. 16 es enfático en disponer que cuando un asociado sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el aludido Art. 17, se debe considerar como trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo; estando expresamente prohibido a dichas Cooperativas, remitir a sus asociados como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos **propios** de un usuario o tercero beneficiario del servicio.

Dichas normas son claras en su intención de castigar la intermediación en el mercado laboral, defendiendo enfáticamente los derechos de los trabajadores que la mayoría de veces, por la necesidad de emplearse, aceptan una ficticia calidad de socio que en el fondo es inexistente, ya que no concurre el ánimo de asociación con la correspondiente intención de participar en la pérdida y en la ganancia, sino de trabajador subordinado.

En el caso a estudio, del Certificado de existencia y representación legal obrante a folios 42 a 44 del archivo 01 -primera instancia-, se desprende que la codemandada JIRO S.A. funge como una E.S.T., ya que tiene por objeto la prestación de empleos temporales, estando demostrado que entre esta y la demandante, existió un contrato de trabajo del **13 de enero de 2004 al 13 de enero de 2005**, para la prestación de servicios en el laboratorio clínico de la codemandada Comfenalco Antioquia, según se lee en la consulta de datos básicos y contratos de folios 132 y 133 ibidem.

A folios 100 y 105 obra copia de los formatos de solicitud de asociación a la C.T.A. “Colaboramos Salud” antes Colaboramos, a fls. 101 a 102 y 108 a 109 ibid. se aportaron los Convenios cooperativos de trabajo asociado para desarrollar la Oferta comercial celebrada entre esta última y COMFENALCO tendiente a la prestación de actividades de

promoción y prevención, diagnóstico y tratamiento de los afiliados a la EPS -fls. 110 a 114 ibid.- y a fl. 96 ibid. la Carta de renuncia al acuerdo cooperativo, todos estos suscritos por la demandante; y a fls. 106 a 107 ibid. el documento denominado “Condiciones particulares del convenio cooperativo de trabajo asociado de colaboramos Salud CTA”, suscrito por ambas partes; de los cuales se infiere que la demandante se desempeñó en calidad de Auxiliar de laboratorio clínico en COMFENALCO del **14 de enero de 2005 al 15 de agosto de 2011**.

Ahora, con la copia del Contrato de trabajo a término indefinido -fls. 92 a 95-, el Acuerdo transaccional celebrado entre la demandante y la codemandada COMFENALCO -fls. 97 y 98 ibid.-, y la liquidación de prestaciones sociales -fl. 99- se acredita que entre estas existió un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó por mutuo acuerdo, en el cual la primera se desempeñó como Auxiliar de laboratorio clínico al servicio de la segunda, del **16 de agosto de 2011 al 12 de enero de 2014**.

Entonces, si bien entre las aquí partes aparentemente existieron tres relaciones contractuales de diferente naturaleza jurídica, una de trabajo en misión por medio de una EST, otra cooperativa y la otra por medio de un contrato directo de trabajo a término indefinido, en criterio de esta Sala, en realidad se trató de una única relación laboral de carácter indefinido con COMFENALCO entre los extremos adoptados por el Juez de instancia -13 de enero de 2004 y 12 de enero de 2014-. Y es que la prueba aportada desvirtúa la existencia de la prestación de servicios por medio de terceros -EST y CTA-, pues según se desprende de la prueba documental referida y de lo declarado por las testigos de la demandante, Astrid Elena Naranjo Osorio –compañera de trabajo-, y Diana Milena González Lopera -Bacterióloga-, el vínculo por intermedio de la EST perduró por un periodo de un año, y en el proceso no se acreditó que hubiera sido para desarrollar una labor ocasional, para reemplazar personal, o para atender incrementos en la prestación de servicios; y aunado a esto, entre una y otra vinculación no existió solución de continuidad alguna, e incluso era la misma COMFENALCO la que seleccionaba el personal, remitiéndolo a las intermediarias para su supuesta afiliación; desarrollando la demandante sus funciones -siempre las mismas- en las instalaciones de la primera, con los elementos y herramientas de propiedad de la misma, y sobre todo bajo la supervisión, control y vigilancia de su personal vinculado, concretamente de la señora Marta Saldarriaga, la cual se encargaba de imponerle el horario, autorizarles permisos y todo lo relacionado con el desarrollo del vínculo laboral. Al respecto las referidas testigos en su orden manifestaron:

“P/ ¿La demandante también estaba vinculada por medio de la Cooperativa “Colaboramos salud”? R/ sí señor, yo tengo entendido que ella ingresó con Jiro, cuando ingresé entre por “Colaboramos”, JIRO pasó a ser “Colaboramos”.

P/ ¿Después de que ella dejó de prestar servicios por medio de la Cooperativa, ella siguió realizando las mismas actividades y funciones? R/ sí Dr. exactamente las mismas funciones.

P/ ¿Si ya no estaban con la CTA, con quien estaban entonces? R/ con Comfenalco Antioquia.

P/ ¿Qué razón le dieron al terminar la relación con la Cooperativa y pasar a Comfenalco? R/ ninguna razón.

P/ ¿Los equipos y elementos de trabajo pertenecían a quién? R/ Comfenalco Antioquia.

P/ ¿Las instalaciones donde prestaban servicios eran de quién? R/ Comfenalco, las sedes era de Biosigno que era la EPS de Comfenalco Antioquia.

P/ ¿Cuándo laboraron por medio de “Colaboramos” tenían un jefe directo? R/ era la Dra. Marta Saldarriaga de Comfenalco Antioquia.

P/ ¿Marta estaba vinculada a Comfenalco? R/ si señora.

P/ ¿Qué órdenes o instrucciones recibían de ella, o si lo hacía ella directamente o por medio de otra persona? R/ lo hacía ella directamente, ella estaba en la oficina en la sede de Biosigno de Caracas y de allá nos daba las órdenes.

P/ ¿Tenían un horario de trabajo? R/ si señora, teníamos un horario establecido.

P/ ¿Quién les establecía el horario? R/ la Dra. Marta Saldarriaga, eran unas plantillas y ya ella nos colocaba los horarios en los que íbamos.

P/ ¿Si requerían un permiso a quien se lo debían solicitar? R/ a la Dra. Marta Saldarriaga.

P/ ¿La demandante tenía que dirigirse a una persona diferente de la señora Marta para referirse a algo relacionado con su trabajo? R/ no señora, ella era la persona encargada de todas las sedes.

P/ ¿Cómo fue el traslado de “Colaboramos” a Comfenalco? R/ primero estuvimos por “Colaboramos CTA”, luego a “Colaboramos salud”, luego pasamos a ser Comfenalco, pero no, sin ningún aviso, cuando menos pensamos pasamos de una empresa a otra, no nos decían nada.

P/ ¿Ustedes tenían algún contacto con personal de “Colaboramos”? R/ en realidad no, nosotros sabíamos que esa empresa existía, pero todo lo relacionado con el trabajo era con la Dra. Marta.

P/ ¿Ustedes presentaron algún proceso para laborar en Comfenalco? R/ no, un proceso como tal no.

P/ ¿En los cambios de contrato entre la Cooperativa y Comfenalco, se presentó interrupción, había algunos días que no prestaron el servicio? R/ no, se siguió prestando el servicio normal”.

“P/ ¿Usted como entró a Comfenalco? R/ a través de la Cooperativa “Colaboramos salud”... mandé mi hoja de vida, nos llamaron para entrevista y todo.

P/ ¿Quién la entrevistó en “Colaboramos CTA”? R/ no, los de gestión humana de Comfenalco.

P/ ¿Qué razón les dieron para pasar de la CTA a Comfenalco? R/ no, que ya Comfenalco nos iba a tomar, que el contrato era directamente con ellos y no más.

P/ ¿Antes de comenzar el contrato con Comfenalco, cuando pasaron de la CTA la demandante estuvo algunos días fuera de Comfenalco? R/ no, yo siempre la veía, siempre estuvo ahí.

P/ ¿Que funciones le correspondían a ella? R/ era auxiliar de laboratorio y le tocaba hacer todo lo que hacía una auxiliar, dependiendo de donde estuviera.

P/ ¿La demandante de quien recibía las órdenes para realizar sus labores? R/ todas las órdenes y cuadros de turnos, la que nos mandaba y hacía todo era la Dra. Marta Saldarriaga.

P/ ¿Y quién era Marta en Comfenalco? R/ella trabajaba para Comfenalco directamente y era la directora del laboratorio.

P/ ¿Cuándo requerían de un permiso, a quien le debían solicitar el permiso? R/ a la Dra. Marta.

P/ ¿Durante el tiempo que laboraron, alguna persona de la Cooperativa tuvo contacto con ustedes? R/ conmigo no, en unas ocasiones vi un funcionario de la Cooperativa que se llamaba José y él llevaba como unos kits, era mínimo, raras veces lo veíamos, todo el contacto era con la Dra. Marta que nos organizaba cuadros, daba las órdenes, permisos, todo era con ella.

P/ ¿La CTA les hacía capacitaciones? R/ que yo recuerde no.

P/ ¿Y Comfenalco les realizaba capacitación? R/ toda la capacitación y entrenamientos eran directamente con Comfenalco.

P/ ¿cuándo terminaron el contrato con la CTA, pasaron directamente a Comfenalco o hubo interrupción de tiempo? R/ directamente pasamos a Comfenalco.

P/ ¿Los equipos y herramientas utilizados por la demandante eran de quién? R/ de Comfenalco, allá nos suministraban todo, batas, hasta los lapiceros.

P/ ¿Y las sedes eran de quién? R/ de Comfenalco y la Central de procesos también de Comfenalco.

P/ ¿Que les entregó la Cooperativa cuando terminó la relación? R/ no, lo que hicimos fue que firmamos el otro contrato directamente con Comfenalco, eso fue lo que hicimos, firmar el contrato para prestar el servicio directamente con Comfenalco”.

El testigo aportado por la demandada -Carlos Alberto Vanegas Morales- dijo haber sido el jefe de gestión laboral, antes coordinador y antes abogado en la misma, pero no precisó en qué periodos ni dio a conocer detalles sobre el desarrollo del vínculo de la demandante, a quien dijo conocer tan solo por la documentación que consultó antes del Proceso, enfocando su declaración en el vínculo administrativo entre entidades.

La prueba referida es suficiente para concluir, tal como lo hizo el juez de instancia, que entre la demandante y COMFENALCO existió una única relación laboral, pues la misma perduró en el tiempo sin variación en el objeto del contrato; habiendo sido en su momento tanto la EST como la Cooperativa demandadas, unas simples intermediarias, al haber remitido a la demandante a ejecutar trabajos propios de un usuario y permitir por parte de este la generación de una relación subordinada. **CONFIRMA.**

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.

En esta materia es necesario que la demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización por despido injusto.

Sobre el particular, la Sala de Cas. Lab. de la C.S. de Justicia, en SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

Ahora, frente a la **transacción**, el artículo 2469 del Código Civil la define como “un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”. Figura jurídica que al tenor de lo dispuesto en el artículo 2483 del mismo estatuto “produce el efecto de cosa juzgada en última instancia”, y según lo dispone el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, tiene plena aplicabilidad “en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”; entendiéndose por estos últimos, según el referido órgano de cierre jurisprudencial -AL 3933-2016, Radicado 71.016 de junio 22 de 2016, M.P: Jorge Mauricio Burgos Ruiz, y SL 1.062 del 22 de abril de 2018, Radicación N.º 49.725 M.P: Rigoberto Echeverri Bueno-, que “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...”.

Respecto a la transacción en materia laboral, la jurisprudencia de la referida Sala de Casación, ha señalado los siguientes elementos como específicos de la misma: “ i) que exista un litigio pendiente o eventual, ii) que no se trate de derechos ciertos e indiscutibles, iii) que la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, éste debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas” -AL3.608 Rad. 75.199 del 07 de junio de 2017 M.P: Fernando Castillo Cadena, AL5.525 Rad, 67.655 del 16 de agosto de 2017 M.P: Jorge Luis Quiroz Alemán, y más recientemente la SL975 del 19 de marzo de 2019, Radicación 59.530 M.P: Ana María Muñoz Segura-.

Y en cuanto al **consentimiento**, el cual según el Art. 1502 del Estatuto Civil constituye un elemento esencial de todo acto jurídico y se exige para que una persona se obligue con otra, se entiende por tal la manifestación de la voluntad personal del agente para celebrar

un acto jurídico; pudiéndose inferir de los artículos 1508 y siguientes del mismo estatuto, que éste debe estar libre de todo vicio, es decir, de error, fuerza o dolo, ya que su incidencia comprobada genera la nulidad del acto jurídico.

En el caso a estudio, a fls. 97 y 98 ibid. obra el Acuerdo de Transacción celebrado entre la demandante y la demandada Comfenalco el 12 de enero de 2014, en cuyo numeral segundo se lee que las partes acordaron dar por terminado el contrato de trabajo por **mutuo consentimiento**, y que el empleador le concedería a la trabajadora la suma de \$4.113.396, la cual era imputable a cualquier derecho incierto y discutible que surgiera de la relación laboral que existió entre las partes –numeral cuarto-.

Lo anterior, en criterio de esta Sala de decisión y contrario a lo dicho por el juez de instancia, permite concluir que en el caso de autos no hubo despido de la trabajadora demandante, sino que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo entre las partes, lo cual en los términos del literal b, del art 61 del C.S.T. es plenamente válido, surtiendo tal transacción plenos efectos jurídicos, salvo demostración de un vicio en el consentimiento por error, fuerza o dolo que conlleve a su invalidación, pero ello no solo no se adujo en los hechos de la demanda sino que no fue probado en el Proceso.

Consecuente con lo anterior, no hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto. **REVOCA – ABSUELVE.**

Por sustracción de materia, no hay lugar a entrar a analizar los demás motivos de inconformidad expuestos en el recurso de apelación.

Por haber prosperado parcialmente el recurso interpuesto, no hay Condena en Costas Procesales en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE:

PRIMERO: REVOCAR los numerales **SEGUNDO** y **TERCERO** y parcialmente el **PRIMERO** de la Sentencia proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín** el 3 de marzo de 2021, promovido por la Señora **MARIA ELIDELCIDES RUEDA ARANGO** en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA**, la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COLABORAMOS SALUD EN LIQUIDACIÓN** y **JIRO S.A.** en los que se declaró la terminación del contrato sin justa causa, condenando a la empleadora demandada al pago de la indemnización por despido; para en su lugar, **Absolverla** del pago de la misma, según las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás.

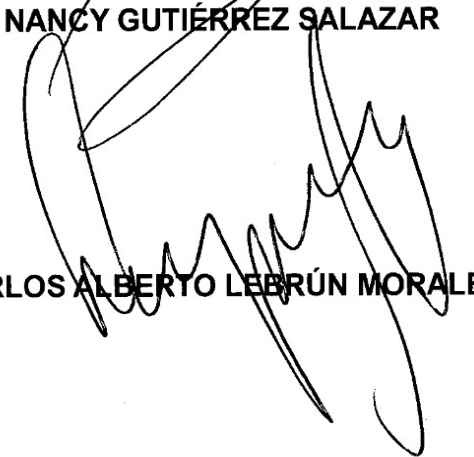
TERCERO: Sin Costas Procesales en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO** y se firma en constancia.

Los Magistrados;



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ