

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintisiete (27) de abril de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Elizabeth Valencia Anaya
DEMANDADA	Bancolombia S.A.
TRIBUNAL DE ORIGEN	Sala Cuarta de Decisión Laboral- Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Segundo Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	760013105 002 2014 00043 02
TEMAS	Transacción – Despido sin justa causa- Aplicación de convención
CONOCIMIENTO	Consulta
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Elizabeth Valencia Anaya contra Bancolombia S.A.

ANTECEDENTES

Elizabeth Valencia Anaya demanda al Bancolombia S.A., con el fin de que: **i)** se declare la nulidad del acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y transacción suscrito entre las partes el 21 de febrero de 2011. Consecuencialmente, deprecia se ordene **ii)** su reintegro inmediato; **iii)** pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

Subsidiariamente deprecia: **i)** el pago de la indemnización por despido sin justa causa plasmada en el art.38 de la Convención Colectiva 1999-2001 vigente para la Convención Colectiva 2008-2011 y, en subsidio suyo, **ii)** el pago de indemnización por falta de pago del art.65 del CST; **iii)** indexación. En ambos

¹ -No 68- Control estadístico por secretaría.

grupos de pretensiones incluye costas y agencias en derecho a cargo de la pasiva².

Fundamentó sus pretensiones en que las partes sostuvieron contrato a término indefinido entre el 02 de diciembre de 1997 y el 21 de febrero de 2011. El último cargo desempeñado fue como Analista III en la Gerencia de Recuperación de Activos- Región Sur de Bancolombia, devengando un salario mensual de \$2.302.000. Desde el mes de mayo de 2009, con el ingreso de la nueva Gerente Regional Doctora Ivy Ofelia Bacca Ocampo, se vinieron presentando una serie de procedimientos que rayaron con el acoso laboral, al punto que la Comisión Nacional de Reclamos de SintraBancol y Uneb, iniciara una investigación frente a esta situación, nombrada Caso N°369-ELIZABETH VALENCIA URA – Cali. Su contrato finalizó “mediante una diligencia de acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y transacción”, que fue aparente, pues realmente se presentó una causa injusta, sustentada en las continuas circunstancias que rodearon el acoso laboral del que fue víctima por parte de la señora Bacca Ocampo. La transacción no es válida, pues no fue conciliada ante el Ministerio de Trabajo. Exigir que sólo se le pagarían los acuerdos llegados cuando se suscribiera la firma de la conciliación demuestra un claro constreñimiento. Se trató no de un acuerdo si no de una imposición ilegítima de la empleadora. Se le pagó una bonificación especial equivalente a treinta y nueve millones doscientos treinta y nueve mil ciento ochenta y cinco pesos (\$39.239.185), que en su concepto, equivale a una indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa. Inconforme con ese monto solicitó más dinero, ya que convencionalmente tenía derecho a uno mayor, recibiendo como respuesta que la bonificación dada para el caso era lo que sería una sin justa causa legal, no convencional. El 07 de abril de 2011, haciendo énfasis en la desmejora, refiere que solicita reinstalación al cargo por no haberse perfeccionado el acuerdo, recibiendo respuesta negativa el 26 de abril de 2011, cuando se le indica que no puede existir reinstalación en el cargo y que no se pagarán los derechos laborales y la bonificación, hasta que no se fije fecha para la suscripción de la conciliación. El 20 de mayo de 2011, después de 90 días de terminado el contrato de trabajo se consignan las acreencias laborales en la cuenta del Banco Agrario³.

Bancolombia S.A.⁴ se opuso a las peticiones de la demanda, pues si bien acepta la vinculación y tipo de contrato, refiere que el contrato se terminó por mutuo acuerdo. Acepta cargo y salario. Niega malos tratos por la señora Ivy Bacca, resaltando que en la investigación no se encontraron elementos que probaran la existencia de un acoso laboral. Niega carácter indemnizatorio de bonificación

² 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 207-209

³ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 6-12

⁴ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 239-258

dada. Se pagó el monto transado, a pesar de la no comparecencia de la demandante a conciliar. Conoce e indica que son suyas las contestaciones respecto de la reliquidación de la bonificación, las cuales fueron negadas a la demandante, por no haber lugar a las mismas. Niega aplicación de la convención como quiera que se excluye precisamente al cargo de analista. Como excepciones previas formuló las de transacción y cosa juzgada. Como excepciones de fondo, las de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción, compensación, buena fe y transacción y cosa juzgada.

Sentencia recurrida⁵

El 20 de febrero de 2020, el Juzgado Segundo Laboral de Cto. de Cali, profirió sentencia cuya parte resolutive, de acuerdo con el acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

“PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA la excepción de cosa juzgada propuesta en la contestación de la demanda.

SEGUNDO: ABSOLVER a BANCOLOMBIA SA de todas y cada una de las pretensiones alegadas en la demanda.

TERCERO: CONDÉNESE en costas a la parte vencida en juicio”.

El proceso fue remitido en **Consulta**.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁶, la **parte actora**⁷ expresa que no puede existir transacción si las partes no pierden algo. Como quiera que a su criterio Bancolombia S.A. no pierde nada, entonces la transacción no es válida. Por otra parte, expresa que la transacción no requiere la aprobación de una autoridad administrativa o judicial, de ello, que llegado a un acuerdo deba pagarse la suma acordada sin miramientos. Para finalizar, indica que sí es beneficiaria de la convención, por tanto, al pagarse una bonificación inferior a la indemnización por despido sin justa causa, se ven disminuidos sus derechos laborales.

CONSIDERACIONES

La competencia de la Sala está dada por el art.69 del CPTSS.

⁵ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 406-413

⁶ 03AutoAdmisorio00220140004302

⁷ 07AlegatosDte00220140004302

El problema jurídico por resolver en esta instancia, consiste en i)decidir si la terminación del contrato de trabajo que unió a las partes está ajustada a derecho. En caso de decidirse que no, establecerá la Sala las consecuencias jurídicas que de allí se derivan. ii)De considerarse que existió un despido, se determinará si fue justo o no y si estuvo precedido de un acoso laboral. De no accederse a ningunas de las pretensiones derivadas de una u otra consideración, se resolverá sobre la pretensión de pago de la sanción moratoria del art.65 del CST.

Generalidades de los temas tratados.

Transacción- terminación por mutuo acuerdo- condiciones para su perfeccionamiento- efectos.

El artículo 61 del C.S.T reza:

"ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (subrayado propio)"

Por su parte el art. 2469 del C.C preceptúa respecto del contrato de transacción:

ARTÍCULO 2469 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.

En torno a la terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en razón de la celebración de un contrato de transacción la Sala de Casación Laboral de la

H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado⁸, resaltando recientemente, en la SL253 de 2023 que:

“(…) Es oportuno traer a colación lo señalado por esta corporación en providencia CSJ SL5032-2020, sobre el contrato de transacción (...)tal y como lo ha expuesto la Corte, la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.

De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

Sobre los efectos de la transacción, la Sala de Casación Civil estableció que son: i) el cambio de una relación jurídica incierta, en otra que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, y ii) la terminación de un proceso judicial, o si no se ha dado el mismo, la imposibilidad de los contratantes, de llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo. En sentencia CSJ SC, 29 jun. 2007, rad. 6428, se estimó:

4. Pertinente es señalar, además, que en la transacción es dable distinguir un doble cometido y, por ende, que sus efectos se irradian también en dos sentidos o direcciones: por una parte, no hay duda que el referido negocio, recta vía, atañe al derecho sustancial de quienes lo celebran, pues como lo resaltó la Corte en la sentencia anteriormente reproducida, mediante él se muda o cambia una relación jurídica dudosa o incierta en otra, distinta o diversa, que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, desapareciendo así la controversia que, precisamente, mediante la transacción se deja solucionada; de otra parte, la aludida negociación jurídica abarca también la actividad litigiosa de sus partícipes, sea que entre ellos ya exista un proceso judicial o que aún no se haya dado inicio al mismo. En el primer supuesto, la transacción ocasionará la terminación de la correspondiente desavenencia, en la forma que regula el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil; en el segundo, impedirá a los contratantes, en línea de principio, llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo.

⁸ Véanse las sentencias SL253 de 2023, SL787 de 2022, y los autos AL8751-2016 y AL1761-2020, entre otros.

Por otra parte, si ese acto o declaración de la voluntad no cumple con los requisitos ya referidos, esto es, que el consentimiento no esté afectado por algún vicio en el consentimiento, que su objeto y causa sean lícitos, que no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles, y que se efectúen concesiones mutuas; se puede acudir ante el juez del trabajo a fin de restarle validez y, de este modo, enervar los efectos jurídicos que le son propios, pero no con el propósito de volver a examinar las controversias zanjadas por su propia voluntad, sino con el fin de que el juez laboral analice temas relativos a la validez” (subraya nuestra)

En cuanto a las condiciones pactadas en los referidos contratos, la Alta Corporación señaló en auto AL8751-2016, al estudiar tratados internacionales, analizando los principios del derecho laboral y planteándose el interrogante ¿Es posible convenir en un contrato de transacción que el pago de los derechos del trabajador esté sometido a condición, esto constituye un obstáculo para que el juez pueda darle aprobación?, lo siguiente:

“Encuentra la Sala que someter el pago de los derechos del trabajador a una condición, es contrario a la razón de ser de las Normas del Trabajo. En efecto, a diferencia de una transacción celebrada por quienes ostentan un vínculo regulado por el derecho civil, del cumplimiento de las obligaciones acordadas en un convenio transaccional celebrado con un trabajador, depende el ingreso para que una persona pueda tener un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido y la vivienda, entre otros. De manera que cuando el trabajador efectúa una transacción, está disponiendo del capital que le permite llevar una existencia digna, y en contrario, el empleador se desprende de parte de su patrimonio, situación que no afecta en lugar alguno parte de su ser, de ahí que no es aceptable someter la ejecución de lo acordado en el contrato de transacción, a un acontecimiento futuro, que puede suceder o no”. (subraya nuestra).

Ha precisado el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria que conlleva a la nulidad absoluta o relativa del acto⁹ la presencia de vicios en el consentimiento, que su objeto y causa sean ilícitos, o el hecho de desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles. Por otro parte, en caso de que aquello que no se haya dado es el perfeccionamiento por el no cumplimiento de una cláusula necesaria para su consolidación, sostiene la Alta Corporación que procede el reconocimiento del despido sin justa causa¹⁰.

Acoso laboral- fuero

La Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las

⁹ Vease, SL2251 de 2022, SL3827-2020 y SL4360-2019, entre otras

¹⁰ Vease 20823(21-08-03), 33458(15-10-08) y 29174(15-05-07)

relaciones de trabajo” regula el tema desarrollado en este acápite. En su art.2 define como acoso laboral:

“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”

A grandes rasgos, sus modalidades son maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Adicionalmente, se regulan las conductas atenuantes, agravantes, la graduación de las sanciones, sujetos activos, pasivos, las conductas que se configuran como acoso laboral y las que no tienen tal entidad.

Regula en su art.11:

“ARTÍCULO 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. (...)” (subraya nuestra)

La norma exige que la víctima del acoso laboral haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios para ser protegida, agregando que se deben verificar por la autoridad competente los hechos que acreditan el acoso. Los anteriores procedimientos están consagrados en su art.9, así:

ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. (...)

En este punto es importante resaltar que el trámite especial indicado en la presente disposición normativa es exclusivo de las sanciones del art.10, de ahí que respecto de los otros puntos no exista un trámite específico. Así lo dispone el artículo 12 el cual consagra:

“ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares” (subraya nuestra)

En relación con este asunto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas ocasiones¹¹, resaltando la sentencia SL17063 de 2017, donde dijo:

En efecto el procedimiento especial a que hace referencia la citada norma atribuyó a los jueces del trabajo, con jurisdicción en el lugar de los hechos, conforme el artículo 12, la adopción de “medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas de acoso sean trabajadores o empleados particulares”, y supone su conocimiento para advertir sobre las consecuencias que dicha normativa contempla a quienes la trasgredan, “como terminación del contrato sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código (...)

(...)En ese sentido es que esta Sala de la Corte, en esos puntuales asuntos, ha esgrimido que no puede conocer del trámite, pues supone que el legislador, a través de su libertad configurativa, solo se las asignó a los jueces y tribunales, con las

¹¹ Véase SL4328-2020, SL3075-2019, SL17063-2017, SL212-2023, entre otras.

limitaciones atrás citadas, y así se estimó en providencia CSJ AL 2, agos, 2011, rad. 47080:

(...) Definido que el legislador contempló un procedimiento especial para sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral y de toda suerte de hostigamiento en el marco de las relaciones laborales, se cae de su peso –como por simple ley de gravedad- que ni la sentencia de primera de instancia ni la de segunda son susceptibles del recurso de casación (la de primer grado, por salto), con arreglo al estatuto que disciplina los ritos del trabajo y de la seguridad social, que sólo prevé este medio extraordinario de impugnación respecto de las sentencias dictadas en proceso ordinario.

(...) De lo anterior surge patente que el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita y que impone a la Corte, como máxima instancia en materia del trabajo y de la seguridad social su intervención.

(...) el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

En lo que, si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos. Pero ello no

implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante, obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos.

En sentencia SL3075 de 2019, estableció aquello lo que debe analizar el juez laboral:

“Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe,

- *acreditarse una conducta, por acción o por omisión;*
- *con carácter persistente y demostrable;*
- *presentarse en el contexto de una relación laboral; y*
- *existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.*

Además, habrá de tenerse presente que, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley 1010, los efectos jurídicos previstos tienen lugar en la medida en que la autoridad competente -en este caso el comité de convivencia de la entonces demandada, o el Ministerio del Trabajo- hubiesen establecido la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso” (...)

Convención/prueba

El art. 467 del CST establece respecto de las convenciones colectivas de trabajo:

ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Respecto de la forma el art. 469 del CST establece:

“ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.”

En torno al valor probatorio de la copia, el Art. 54 A del CPTSS dispone:

“ARTÍCULO 54-A. VALOR PROBATORIO DE ALGUNAS COPIAS. Se reputarán auténticas las reproducciones simples de los siguientes documentos:

- 1. Los periódicos oficiales.*
- 2. Las resoluciones y certificaciones emanadas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.*
- 3. Las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, pactos colectivos, reglamentos de trabajo y estatutos sindicales”*

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia al estudiar estos dos artículos ha concluido de manera reiterada y pacífica que la carencia de la nota de depósito del acuerdo convencional como lo establece el art.469 del CST, impide al juez considerar la convención como fuente de los derechos reclamados¹². De manera específica la H. Corporación ha expresado que se mantiene como un requisito de validez y eficacia de la convención colectiva, aunque el art.54A del CPTSS haya establecido que las reproducciones simples del acuerdo convencional se tienen como auténticas¹³. También ha preceptuado que si dicha controversia no es planteada ya sea en la demanda, la contestación, a lo largo del proceso o en la apelación, se debe entender que se trató de un punto aceptado y no discutido por las partes¹⁴.

Sanción moratoria del art. 65 del C.S.T

El Art. 65 del CST reza:

“1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

¹² Véanse entre otras las sentencias SL2186 de 2019 y SL3628 de 2022.

¹³ Véanse las sentencias SL2973 de 2020, SL967 de 2018, SL13690 de 2016 y SL5882 de 2016, entre otras

¹⁴ Véanse las sentencias SL174 de 2023, SL20037-2017 y de rad. 35685 de 3 de mayo de 2011, entre otras

...

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente”.

Esa norma anterior a que refiere el parágrafo dos, consagró:

“1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia expresó en sentencia SL4256 de 2022¹⁵:

“(…) En esa medida, tales sanciones encuentran cabida cuando en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, que razonablemente lo hubieren llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual, de acreditarse, conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021). Lo anterior, debido a que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta (SL199-2021)”. (subraya nuestra)

Previamente, en sentencia de radicado 37288 de 2012, expresó:

“(…) se tiene que el examen de la buena fe del empleador ante el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones que puede dar lugar a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST se ha de hacer, por regla general, teniendo en cuenta las circunstancias presentadas al momento de la terminación del contrato, pues, según esta preceptiva, es el incumplimiento, en dicho momento, el que da lugar a la mencionada condena. No obstante, conviene precisar que si existen mecanismos legales a los cuales puede acogerse la empresa demandada con posterioridad a la terminación del contrato, que puedan favorecerla para el pago de las deudas, dicha situación es un aspecto a tener en cuenta para efectos de establecer la buena fe en su proceder y poner límites a la condena por este concepto; pero, para ello, no basta con que se pruebe que se acogió a tal mecanismo, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe”¹⁶. (subraya nuestra)

¹⁵ Véase SL009-2023

¹⁶ La postura adoptada en la sentencia de radicado 37288 de 2012 continúa vigente y ha sido aplicada en posteriores sentencias, como la SL 16280 de 2014, SL1595 de 2020 y SL1639-2022, entre otras

Caso concreto

Con el fin de formar el convencimiento judicial en torno a sus dichos, la **parte demandante**, solicitó oficios al Banco de la Republica con el fin certifique la inflación, a la "UNEB" para el trámite de acoso adelantado y al Archivo Sindical para que allegue las convenciones colectivas de 1999-2001. 2001 -2003, 2003-2005, 2005-2008 y 2008 -2011. Solicitó exhibición de documentos a Bancolombia, así como interrogatorio de parte a la representante legal de la pasiva y aportó la documental que a continuación se relaciona:

1. Hoja donde se aprecian varios casos de la Comisión de reclamos de Sintrabancol-UNEB. Se evidencia el Caso No 369- Elizabeth Valencia, donde se relata que fue vinculada al Banco desde el 02 diciembre 1997. Labora en el Departamento de URA (recuperación de activos) en el cargo de Analista II, estando bajo la jefatura de Idy Ofelia Bacca. Presuntamente no ha sido tratada dignamente. Refiere momentos donde se han indicado errores ortográficos y falta de cuidado en los casos del cliente. Negación de capacitación por falta de presupuesto. Comunicación poco asertiva la referir desperdicio de papel. Adicionalmente, le ha gritado indicando que quien tiene acceso a cierta información es ella como jefe. Para finalizar, no la calificó directamente sino promedio la calificación de 07 jefes. Se hace petición para cesar estos comportamientos. También se lee la respuesta dada donde se indica que se hizo la calificación con los 07 jefes porque la actual jefe llevaba poco tiempo y era necesaria una decisión justa. Se niegan malos tratos, ni a la demandante ni a ninguno de los empleados del área. No se visualiza más quejas sobre la mentada gerente¹⁷.
2. Acuerdo de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y transacción. Se aprecian como partes Ivy Ofelia Bacca Ocampo, en calidad de Gerente de Recuperación de Activos Región Sur y la demandante. En dicho acuerdo se relatan seis hechos donde se refiere la fecha inicial de vinculación, el cargo actual: analista iiiii y el último salario devengado, \$2.302.000, afirmación de pago de seguridad social. Reconocimiento de terminación del contrato a partir del 21 febrero de 2011, al finalizar la jornada laboral, donde se expresa que la misma es irrevocable, no produce sanción o indemnización alguna y no se condiciona a la firma del acuerdo conciliatorio de que se enuncia más adelante. Acuerdo de bonificación no constitutivo de salario ni prestacional por treinta y nueve millones doscientos treinta y nueve mil ciento ochenta y cinco pesos (\$39.239.185). el pago de la bonificación, las demás prestaciones y acreencias laborales se supeditó a que se realizara

conciliación ante las autoridades laborales. Se expresa que con el pago se entiende a paz y salvo por todo tipo de concepto. Si existe sobrantes podrán ser compensados a otras deudas con ocasión al contrato de trabajo. Se expresa que la transacción celebrada se hizo sin vicios de error, fuerza y dolo. Se escribe que este acuerdo tiene valor de transacción, con efectos de cosa juzgada, haciendo nugatoria cualquier intención de reintegro o demás derechos, ya que es su voluntad zanjar todo tipo de inconvenientes. Se firma el 21 de febrero de 2011, por las partes y un testigo.¹⁸

3. Petición del 23 de marzo de 2011, donde indica la demandante que revisada la liquidación por valor de retiro voluntario le parecía insuficiente teniendo en cuenta el valor convencional. Solicitando corrección con el fin de tomar una decisión adecuada. Firmada por la accionante y recibida por Gestión Humana Región Sur, marzo 23 de 2011¹⁹.
4. Respuesta de Bancolombia, del 06 de abril de 2011, indicando que no es procedente la revisión acordada, en la medida en que la suma dada fue con ocasión a la terminación a mutuo acuerdo y no por un despido injusto, a pesar de que el monto dado es equivalente al mismo. Adicionalmente se indica que fue liquidada conforme al art. 28 de la Ley 789 de 2002²⁰
5. Carta de fecha del 07 de abril de 2011, de la demandante, donde indica que no le asiste animo conciliatorio, de ello, que no se perfeccione el acto según el numeral 06 del acuerdo transaccional. Indica que vía transacción no se podía desmejorar sus derechos laborales. Refiere que al no haber concesiones mutuas no hay transacción, pidiendo ser reintegrada ²¹
6. Comunicación de Bancolombia fechada el 26 abril de 2011 dando respuesta a lo solicitado el 08 de abril de 2011, donde indica que se liquidaron las prestaciones tanto las legales como extralegales, estando en suspenso solo su pago. Niega el reintegro como quiera que el contrato ha terminado por mutuo acuerdo. Refiere que lo otorgado no está contemplado en ninguna cláusula legal o extralegal. Se indica que está a la espera de concretar cita so pena de hacer el pago mediante depósito judicial.²²
7. Informe de consignación de prestaciones sociales fechada el 20 de mayo de 2011, donde que da cuenta de que, ante la ausencia de voluntad de asistir a la conciliación, se consignó en el Banco Agrario. Se agrega soporte de pago, con la respectiva liquidación detallada de ingresos y deducciones²³

¹⁸ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 28-29

¹⁹ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 30

²⁰ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 31

²¹ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 32-33

²² 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 34-35

²³ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 36-41

8. Certificado de la UNEB donde se indica que la demandante está a paz y salvo con esa entidad²⁴.
9. Registro en la Superintendencia Financiera de Colombia, donde se observa que Bancolombia es una entidad bancaria²⁵.
10. Negociación colectiva 1999. Convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintracol y Uneb vigencia dos años 1999-2001. Con nota de depósito de 09 de noviembre de 1999²⁶.
11. Negociación colectiva 2001. Convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintracol y Uneb vigencia dos años 2001-2003. Con nota de depósito de 05 de diciembre de 2001²⁷
12. Negociación colectiva 2003. Convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintracol y Uneb vigencia dos años 2003-2005. Con nota de depósito de 08 de noviembre de 2003.²⁸
13. Negociación colectiva 2005. Convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintracol y Uneb vigencia dos años 2005-2008. Con nota de depósito de 09 de noviembre de 2005²⁹.
14. Negociación colectiva 2008. Convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintracol y Uneb vigencia tres años 2008-2011. Con nota de depósito de 06 de octubre de 2008³⁰.
15. Acta extraconvencional que da cuenta de temas de proceso disciplinario, metas y jornada de trabajo, del 2 de octubre de 2008. Nota de depósito de esa misma calenda.³¹
16. Reglamentación de los créditos de convencionales de vivienda. 2 de octubre de 2008. Nota de depósito de esa misma calenda.³²

Por su parte, la **demandada**, solicitó interrogatorio de parte y prueba testimonial. Adicionalmente, solicita que se oficie al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali para que allegue el proceso 2012-457. Allegando como documentales:

1. Contrato de trabajo a término fijo, entre Banco Industrial Colombiano y la señora demandante, auxiliar Dpt II desde el 02 de diciembre de 1997, por un periodo de 180 días. Salario de \$358.683. firmado por las partes y dos testigos.³³

²⁴ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 42

²⁵ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 44-55

²⁶ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 56-88

²⁷ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 89-117

²⁸ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 118-145

²⁹ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 146-174

³⁰ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 175-195

³¹ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 196-198

³² 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 199-204

³³ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 259-260

2. Cláusula adicional al contrato de trabajo a término fijo para convertirlo en indefinido. Firmado el 28 de mayo de 2000. firmado por las partes y dos testigos³⁴.
3. Acuerdo de terminación de contrato. Igual que el aportado por la parte³⁵.
4. Liquidación de pagos igual a la aportada por la demandante³⁶.
5. Derecho de petición del 23 de marzo de 2011 y respuesta, igual al de la accionante³⁷.
6. Caso No 369. En iguales términos a los de la demandante³⁸.
7. Negociación colectiva 2008. Convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintracol y Uneb vigencia tres años 2008-2011. Sin nota de depósito de 06 de octubre de 2008³⁹.
8. Documentos aportados por la parte actora⁴⁰.
9. Certificado de Bancolombia, donde se indica extremos cronológicos, motivo del retiro: mutuo acuerdo, cargo: analista III. Funciones desarrolladas⁴¹.
10. Apartes del proceso adelantado en el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali⁴².

Desistieron de los interrogatorios de parte y testimonial deprecados⁴³. El juzgado ofició al Ministerio de Trabajo, al sindicato y al Juzgado 03 Laboral del Cto. de Cali⁴⁴. Ambos respondieron: el primero, remitió todas las convenciones⁴⁵, el segundo, las actuaciones realizadas respecto del acoso laboral⁴⁶ y el tercero, allegó de manera provisional el expediente⁴⁷. Si bien no reposa en éste, tanto de la sentencia⁴⁸ como de la revisión en consulta de procesos⁴⁹, se advierte que el proceso no tuvo sentencia, fue rechazada la demanda.

Contrato de transacción. Efectos- despido injusto

Del haz probatorio relacionado, se tiene que, en efecto, las partes suscribieron contrato de transacción, sin que se acredite la presencia de vicios del consentimiento en su celebración. Tampoco presenta objeto o causa ilícita, o el

³⁴ 0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 261

³⁵0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 262-264

³⁶0276001310500220140004300ExpedienteDigital fls 265-268

³⁷ 0276001310500220140004300ExpedienteDigita fls 269-270

³⁸ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls 271-272

³⁹ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls 273-315

⁴⁰ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls 316-320

⁴¹ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fls 321-322

⁴² 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fls 323-355

⁴³ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fls 383-384- 0476001310500220140004300SegundaDeTrámite.

⁴⁴ 0376001310500220140004300AudienciaConciliación-0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fls 366-369

⁴⁵ 0176001310500220140004300ConvenciónColectiva

⁴⁶ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fls 398-403

⁴⁷ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fl 405

⁴⁸ 0276001310500220140004300ExpedienteDigitafls fls 406-413 - 0576001310500220140004300AudienciaFallo1

⁴⁹ <http://procesos.ramajudicial.gov.co/Documentos/pdf/i5ou0x4wafncxzc5u0osfkyd20230425085306.pdf>

desconocimiento de derechos irrenunciables. Si bien se relacionaron ciertos descuentos por quien entonces era jefe de la trabajadora, no es menos cierto que la investigación realizada por el sindicato no concluyó la presencia de conductas constitutivas de acoso laboral. Nótese que se dio una explicación razonable al por qué de la calificación de la demandante y se negó de manera tajante alguna conducta irregular, sin que obre el expediente alguna otra actuación referente a este tema. En cuanto al objeto y la causa, no se observa alguna irregularidad, aunque se desconoce por qué se realizó el contrato de transacción esta situación no configura una regularidad en sí misma. Los derechos transados en efecto eran inciertos y discutibles, garantizándose las prestaciones sociales y de más derechos de ley. En cuanto a lo dicho por la parte demandante respecto a que ambas partes deben perder o, en otras palabras, hacer renunciaciones, se resalta que la figura contractual no tiene por objeto que evidencien pérdidas las partes sino que se arribe a acuerdos sobre derechos inciertos y discutibles que eviten discusiones procesales respecto de los mismos temas en un futuro.

Ahora bien, revisado el clausulado del contrato transaccional, se observa que las partes decidieron que tuviera efectos a partir de su suscripción, limitando el pago de prestaciones sociales y la bonificación a la realización de una conciliación ante la entidad laboral competente; sin embargo, ante la posterior negativa de la activa, se procedió al pago de lo pactado.

El contrato se perfeccionó con su suscripción, con independencia de la manera en que se haya pactado el pago de lo acordado, no constituyendo un despido sin justa causa el acuerdo en torno al pago de lo acordado, pues aunque se dispuso que se sometía a la celebración de la conciliación, ante la renuencia de la trabajadora en el cumplimiento de esta obligación, se efectuó el pago, cumpliendo la hoy demandada con la obligación a su cargo.

Con todo, si se considerase que el condicionamiento del pago, aunque se hubiese efectuado sin el cumplimiento del mismo, implica su pérdida de validez, se tiene que el pago hecho a título de bonificación, supera el valor de la indemnización por despido sin justa causa, con lo que se entendería satisfecho el interés. La indemnización valdría a \$21.034.067⁵⁰, en tanto la bonificación pactada y pagada asciende a \$39.239.185.

⁵⁰ Año	Desde	Hasta	No años	Días Indemnización	Salario Base	Indemnización por despido injusto
1997-2011	2/12/1997	21/02/2011	13,2	274	76.767	21.034.067
TOTAL						21.034.067

Si bien se ha expresado que a la demandante le eran aplicables las disposiciones convencionales, al revisar la Convención Bancolombia UNEB 2008-2011 (vigente para fecha del contrato de transacción), se observa en su art. 3, que de manera explícita se excluye al cargo actual de la demandante, esto es analista, sin que pueda sostenerse válidamente que el valor de la indemnización sería superior al que se ha expresado.

Así las cosas, resulta claro que nada adeuda la demandada a la demandante, haciendo énfasis a que el motivo de la inconformidad para no realizar la conciliación era el presunto pago inferior, afirmación carente de sustento jurídico.

De la sanción moratoria

Tampoco hay lugar al pago de la moratoria del art.65 del CST. El aparente retardo en que incurrió la empleadora fue producto del incumplimiento de la trabajadora en cuanto a la celebración de la conciliación posterior a la transacción, entendiendo ambas partes para entonces, que el acuerdo surtía plenos efectos, no pudiendo hoy beneficiarse la trabajadora de su propia conducta omisiva en el cumplimiento de la celebración de la conciliación.

Si bien fue desacertado condicionar el pago de lo pactado al a celebración de la conciliación, no es menos cierto que no se aprecia mala fe en la actuación de la empleadora que, una vez verificó la omisión voluntaria de la trabajadora en la celebración de la conciliación procedió al pago de lo acordado.

Por lo expuesto, se **confirmará** la sentencia conocida en grado jurisdiccional de consulta, pero por las razones aquí referidas.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS

No se causaron. La sentencia se conoció en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 20 de febrero de 2020, pero por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,


MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA


CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Elizabeth Valencia Anaya
Demandado: Bancolombia.
Radicado: 760013105 002 2014 00043 01

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Ruano B.', with a large, stylized initial 'G'.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS