

**TEMA: PRUEBA DE LA JUSTA CAUSA DEL DESPIDO** - En el caso del despido es al trabajador a quien le corresponde probar que fue despedido por su empleador para que posterior a ello aquel deba demostrar que existió una justa causa para su decisión. / **LA TRANSACCIÓN** - Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. / **VICIOS DEL CONSENTIMIENTO** – Estos son, el error, la fuerza y el dolo; estos vicios no se pueden presumir, por lo que deben estar debidamente acreditados en juicio. /

**HECHOS:** La actora pretende que se declare que la terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes fue de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador y como consecuencia, se reconozca la indemnización correspondiente por el despido unilateral. El a quo reconoció la existencia de un contrato a término fijo, sin embargo, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a las pretensiones de la terminación del vínculo y la indemnización por despido injustificado. Es tarea de la sala establecer si para el caso la demandante probó que fue despedida por el empleador, y en caso afirmativo si existió la justa causa del despido, o por el contrario debe condenarse al demandado al pago de la indemnización solicitada

**TESIS:** En el caso del despido es al trabajador a quien le corresponde probar que fue despedido por su empleador para que posterior a ello aquel deba demostrar que existió una justa causa para su decisión. Es decir, si el trabajador alega que fue despedido por el empleador, debe probar que en efecto el empleador fue quien tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo. (...) La Corte Suprema de Justicia ha señalado lo siguiente: “Reiterada jurisprudencia ha enseñado que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa, para exonerarse de indemnizar los perjuicios”. (...) Con relación al acuerdo de transacción, para que este se considere válido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que deben cumplirse con los siguientes presupuestos: que “(a) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (b) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (c) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (d) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes (CSJ AL607-2017), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador”. (...) “En lo que se refiere a la celebración de acuerdos de transacción, expuso la Corte que: lo que objetivamente informan esos acuerdos es el ánimo de la accionada de precaver litigios futuros, lo cual es una conducta absolutamente sana y común, pues existen ciertas relaciones contractuales que arrojan zonas de penumbra y de discutibilidad en torno a su naturaleza y efectos, de manera que es válido que las empresas, en aras de evitar litigios e incurrir en costos adicionales derivados de procesos judiciales, entren a administrar estos riesgos y a solucionarlos anticipadamente mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos. (...) Se ha señalado que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. En esa dirección, se ha sostenido que el juez laboral no puede presumir los vicios en el consentimiento ni suponer su existencia, pues deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio. (...) La corte ha precisado que no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud que sea evidente ante una «mera y simple lectura del contenido del acta» e incluso sin necesidad de acudir a otros medios probatorios”

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 14/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**  
**Acta 357**

Medellín, catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandante en el proceso ordinario laboral promovido por **LIBIA ROSA ARENAS GARCÍA** contra **GILBERTO PÉREZ MORALES** y como tercero interviniente **COLPENSIONES**.

De acuerdo a lo dispuesto en la norma vigente, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

La parte actora solicita que se declare que prestó sus servicios a favor del señor Gilberto Pérez Morales, mediante un contrato a término fijo desde el 05 de julio de 2005 hasta el 30 de diciembre de 2016, sin interrupción.

En consecuencia, se condene a realizar aportes retroactivos al sistema de seguridad social en pensiones, a Colpensiones en los siguientes períodos: Del 05/07/2005 al 31/05/2008, 01/07/2008 al 31/08/2008, 01/04/2008, y lo que 31/05/2008, y que además se condenara a realizar los aportes retroactivos corresponden al excedente de lo aportado sobre el valor realmente devengado en el sistema entre 01/06/2008 hasta el 30/12/2016.

Se declare la ineficacia y se deje sin efecto el acuerdo de terminación del contrato de trabajo con fecha del 24 de enero de 2017, debido a que se consideraba contrario a derecho, toda vez que se vio viciado al no haberse suscrito de manera libre y voluntaria.

Además, que se declare que la terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes fue de forma unilateral y sin justa causa por parte el empleador y como consecuencia, se reconozca la indemnización legal correspondiente por el despido unilateral, ilegal e injusto, calculada en función del salario promedio del último año aplicable según lo devengado.

Se ordene la indexación de todos los valores que se reconozcan, tomando en cuenta la fecha en que se hicieron exigibles.

### **Hechos**

Como fundamento de sus pretensiones la señora Libia Rosa Arenas García, manifestó que se vinculó mediante sucesivos contratos de trabajo a término fijo e indefinido con Gilberto Pérez Morales, a partir del 05/05/2005 hasta el 30/12/2016, para el cargo de oficios varios en el hotel de su propiedad, de forma ininterrumpida y bajo subordinación, sin haber recibido durante todo el tiempo llamados de atención.

El último contrato suscrito a término fijo tuvo como inicio el 01/01/2010 con fecha de terminación el 30/12/2016, el cual por falta de preaviso se prorrogó.

El 09 de diciembre de 2016 presentó denuncia por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo, como consecuencia se realizó el día 26 de diciembre de 2016 audiencia de conciliación, en la que se acordó mejorar el ambiente laboral.

A partir del 30 de diciembre el demandado dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo y el día 24 de enero de 2017 certificó que para la fecha la demandante ya no laboraba ni prestaba servicios a su favor.

La actora solicitó audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, reclamando el pago de las prestaciones, dotaciones e indemnización moratoria, fecha en la cual el demandado no comparece.

Para la misma fecha, 24 de enero de 2017, por medio de apoderado el demandante contacta a la actora para cancelar como parte de la indemnización por despido injustificado la suma de \$4.000.000.

El demandado en el transcurso de la relación laboral cumplió con el pago de las prestaciones sociales y vacaciones, pero no le entregó dotación.

Con la documentación de la respuesta al derecho de petición se anexa un acuerdo de terminación del contrato laboral, documento que la demandante indica no conocer, manifestando que lo único que ella firmó fue el pago de los \$4.000.000.

### **Respuesta del curador de Gilberto Pérez Morales.**

El apoderado designado como curador ad litem en su respuesta, señaló que no le constan los hechos presentados en la demanda y se opuso a que prosperen todas las pretensiones, excepto aquellas que puedan ser demostradas probatoriamente.

Propuso como excepciones: Inexistencia de la obligación, prescripción, pago y compensación.

### **Respuesta Colpensiones**

La apoderada, en su contestación, hizo referencia a no tener conocimiento de las circunstancias que rodearon la relación laboral entre las partes.

En cuanto a las pretensiones, expresó su adhesión a la solicitud de la demandante con respecto al reajuste de los aportes a la seguridad social, durante el período de la relación laboral o por el tiempo que pueda demostrarse en el transcurso del proceso.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones: Inexistencia de la obligación, buena fe, calculo actuarial e improcedencia de la indexación de las condenas.

### **Sentencia de primera instancia.**

La Juez Doce Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **13 de junio de 2023**, reconoció la existencia de un contrato de trabajo entre las partes entre el 05 de julio de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2009, y a partir del 01 de enero de 2010, un contrato a término fijo de un año, el cual culminó el 30 de diciembre de 2016.

Condenó al pago de los aportes a la seguridad social en pensiones correspondientes por el tiempo que no efectuó el pago durante los siguientes períodos: 05/07/2005 al 31/05/2008; 01/07/2008 al 31/08/2008; 01/04/2012 al 31/05/2012; y desde el 01/09/2012 al 30/09/2012. Asimismo, se declara que durante los años 2008 a 2012 y en el año 2016, realizó las cotizaciones de manera deficitaria sobre IBC inferiores.

Ordenó a COLPENSIONES a realizar la respectiva liquidación del cálculo actuarial conforme a los valores establecidos concediéndole el termino de 30 días a partir de la ejecutora de la sentencia.

Declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a las pretensiones de la terminación del vínculo y la indemnización por despido injustificado.  
Condeno en costas al demandante fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.600.000, sin costas a cargo de Colpensiones.

Esta decisión no la compartió la apoderada de la demandante, motivo por el cual la recurrió en los siguientes términos:

### **Recurso parte actora**

La apoderada presentó recurso parcial frente a la sentencia de instancia, en relación con la negativa a la indemnización por despido injusto.

Para ello argumentó que, durante los alegatos de conclusión, el abogado de la parte demandada confesó, en nombre del demandado, que la terminación de la relación laboral entre las partes se produjo sin que existiera una justa causa y de manera unilateral por parte del demandado.

La apelante considera contradictorio que, a pesar de declarar la ineficacia del acuerdo del 24 de enero de 2017, en virtud del principio de la realidad sobre las formas, el fallo no condene a la parte demandada a pagar una indemnización por despido injusto.

En la primera instancia, se identificó como extremos del contrato laboral entre 05 de julio de 2005 al 30 de diciembre de 2016, lo cual respalda con el certificado del 04 de enero de 2017, la liquidación definitiva de las prestaciones sociales y la novedad de retiro, que consta en la historia laboral proporcionada por Colpensiones.

Entonces no existe razón para que sea la actora quien deba probar que la terminación del contrato laboral se produjo sin justa causa, pues quien debía probar una justa causa era el demandado.

Finalmente, la apelante solicitó que se realice una evaluación adecuada del acuerdo aportado, en cuanto a los principios de realidad sobre las formas y de favorabilidad.

### **Alegatos de conclusión**

La parte actora reitera lo expresado previamente en su defensa, solicitando se condene a la indemnización por despido injusto, toda vez que era carga de la prueba del demandado probar la justa causa.

## **CONSIDERACIONES**

### **Problema jurídico**

El problema jurídico por resolver en esta segunda instancia conforme al recurso de apelación interpuesto será: Establecer si para el caso la demandante probó que fue despedida por el empleador, y en caso afirmativo si existió la justa causa del despido, o por el contrario debe condenarse al demandado al pago de una indemnización contenida en el art. 64 del CST.

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Entre las partes existió un contrato de trabajo que tuvo como extremos el 05 de julio de 2005 el 30 de diciembre de 2016.
2. La actora se liquidaron sus prestaciones sociales el 30 diciembre de 2016.
3. Existe acuerdo de transacción con firma única de la actora, fecha posterior a la terminación del vínculo, donde recibió la suma de \$4.000.000.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver el problema jurídico puesto en su conocimiento:

### **De la justa causa del despido**

Para el caso quedó probada la existencia del contrato de trabajo y sus extremos, siendo finalizada el 30 de diciembre de 2016.

La juez consideró que no se probó el despido por parte de la trabajadora, mientras que su apoderada considera, que debe darse valor al documento denominado transacción que aportó con la demanda.

En el caso del despido es al trabajador a quien le corresponde probar que fue despedido por su empleador para que posterior a ello aquel deba demostrar que existió una justa causa para su decisión.

Es decir, si el trabajador alega que fue despedido por el empleador, debe probar que en efecto el empleador fue quien tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado como en la sentencia SL2096, rad.79564 del 18 de mayo de 2021-MP Carlos Arturo Guarín Jurado lo siguiente:

*Reiterada jurisprudencia ha enseñado que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa, para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Empero, el actor no cumplió con su carga, pues de ninguna de las pruebas es posible inferir que el vínculo laboral hubiera terminado por decisión unilateral del demandado, en vista que los testigos refirieron que así fue en el caso de cada uno de ellos, pero no dieron a conocer cómo terminó la relación entre el demandante y el accionado o por qué motivos conocían de ello.*

Para el caso que nos ocupa debe decirse, que dentro del material que aportó la parte demandante para probar el despido se cuenta con una certificación con fecha del 4 de enero de 2017 que al literal señala “*Se certifica que la señora Libia Rosa ya no labora con nosotros*”.

Existe también prueba de una demanda de acoso laboral que interpuso la actora el 16 de diciembre de 2016 y la audiencia celebrada por el Ministerio del Trabajo, donde se acordó mantener un mejor clima laboral.

También aparece un documento denominado “acuerdo de terminación del contrato laboral, el cual aparece firmado únicamente por la actora y dice lo siguiente:

“Acuerdo de terminación del contrato laboral

Fecha enero 24 de 2017  
Empleada: Libia Rosa Arenas García  
Empleador: Gilberto Pérez Morales  
Empresa: Hotel Balcones del Estadio

Por medio del presente se certifica el acuerdo al cual se llegó para dar por terminado el contrato laboral existente a la fecha.

Se acuerda un valor de cuatro millones de pesos \$4.000.000 en efectivo, como acuerdo para dar por terminada la relación laboral y las partes se comprometen a no iniciar a futuro ninguna reclamación o proceso de orden legal ante la jurisdicción laboral, civil o administrativa que regule el caso.

Certifica además que el empleador se encuentra a paz y salvo hasta la fecha de toda acreencia laboral y se acuerda dar por terminado cualquier vínculo laboral” ...

(Transacción que parece con firma únicamente de la demandante, donde dice recibí)

Frente a la transacción, el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que “*Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles*”.

Con relación al acuerdo de transacción, para que este se considere válido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL1359-2022 indicó que deben cumplirse con los siguientes presupuestos: que “(a) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (b) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (c) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (d) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes (CSJ AL607-2017), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador”

Para el caso la Sala al revisar el documento denominado acuerdo de terminación del contrato laboral, considera que no cumple con los requisitos que se exigen para este tipo de acuerdos, valga señalar que aparece únicamente firmado por la parte demandante, se suscribió con fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, que lo fue 30 de diciembre de 2016, no es claro exactamente que se transó con ese documento.

Sin embargo, es importante señalar que la actora, aunque lo desconoce sí acepta desde los hechos de la demanda y en el interrogatorio haber recibido esa suma de dinero (\$4.000.000), además fue un documento que la misma actora aportó al proceso, pero aduce que existió vicios en su consentimiento.

Ahora, en lo que se refiere a la celebración de acuerdos de transacción, expuso la Corte en sentencia SL17651-2015, que:

*“... lo que objetivamente informan esos acuerdos es el ánimo de la accionada de precaver litigios futuros, lo cual es una conducta absolutamente sana y común, pues existen ciertas relaciones contractuales que arrojan zonas de penumbra y de discutibilidad en torno a su naturaleza y efectos, de manera que es válido que las empresas, en aras de evitar litigios e incurrir en costos adicionales derivados de procesos judiciales, entren a administrar estos riesgos y a solucionarlos anticipadamente mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Evidentemente, esta conducta no puede entrañar una confesión sobre la existencia de verdaderas relaciones de trabajo subordinadas o de la violación de los derechos constitucionales y legales de la actora.”*

Ahora, advirtió la Corte que los acuerdos transaccionales deben suscribirse libre de todo vicio del consentimiento; no obstante, estos vicios no se pueden presumir, por lo que deben estar debidamente acreditados en juicio. Así se pronunció tal corporación en sentencia SL4989-2019:

*“En concordancia con lo anterior, ha admitido anular los acuerdos conciliatorios al acreditar alguno de los vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), o ante el evento de demostrarse que el acuerdo versó sobre derechos ciertos e indiscutibles.*

*“Al respecto, se ha precisado que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. En esa dirección, se ha sostenido que el juez laboral no puede presumir los vicios en el consentimiento ni suponer su existencia, pues deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de 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» (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015).*

*Con tal norte, esta Corporación ha precisado que no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud que sea evidente ante una «mera y simple lectura del contenido del acta» e incluso sin necesidad de acudir a otros medios probatorios”*

Para la Sala al analizar la prueba en su conjunto, según los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, además lo señalado en el artículo 167 del Código General del Proceso, la actora no acreditó el despido frente al demandado.

Lo anterior, toda vez que sí bien quedó probado en trámite del proceso que la relación laboral finiquitó el 30 de diciembre de 2016, lo cierto, es que la actora debía probar que fue despedida por el empleador, para que se activara en su favor la carga de que aquel probara la justa causa.

El documento denominado contrato de transacción, no es prueba clara, precisa y suficiente que pruebe el despido, no fue firmado por ambas partes, pero además no cuenta con certeza de qué fue lo que se transó con los \$4.000.000, que recibió la actora.

Aparece la firma de la demandante, quien tampoco probó que haya sido obligada o constreñida para firmar ese documento, que se repite, sí bien no es un verdadero contrato de transacción, tampoco por sí solo puede ser prueba del despido.

La actora no presentó testigos con el fin de probar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue despedida por el empleador

Por lo anterior y al ser carga de la prueba de la parte demandante, la Sala encuentra que debe proceder a confirmar la sentencia de primera instancia y despacha desfavorablemente el recurso interpuesto.

### **Costas**

Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor del demandado, Las agencias en derecho se fijan en la suma de **\$290.000**

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

Radicado 05001-31-05-012-2017-01084-01

Radicado Interno: P22523

Asunto: Confirma sentencia

**CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida por la Juez Doce Laboral del Circuito de Medellín, el día **13 de junio 2023**, en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **LIBIA ROSA ARENAS GARCÍA** contra **GILBERTO PÉREZ MORALES** y como tercero interviniente **COLPENSIONES**.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor del demandado, Las agencias en derecho se fijan en la suma de **\$290.000**

La anterior decisión se notifica por **ESTRADOS**

Los magistrados

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**

  
**JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS**