

TEMA: CONTRATO DE TRANSACCIÓN – Es un mecanismo alternativo para la solución de los conflictos que puedan presentarse entre el trabajador y el empleador, en el cual las partes involucradas expresan su voluntad de dar por terminado un conflicto existente o de evitar un conflicto futuro. /

HECHOS: Pretenden los demandantes que se declare que renunciaron a Redes y Edificaciones SA por acciones y omisiones ilegítimas del empleador y que el contrato de transacción laboral que suscribieron adolece de nulidad por falta de consentimiento exento de vicios, configurándose así un despido indirecto; que se declare que gozaban de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y en consecuencia se ordene en forma principal, su reintegro a cargos iguales o de mejores condiciones. (...) el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se acreditó que los acuerdos transaccionales celebrados entre las partes se encuentran afectados de nulidad y carecen de validez.

TESIS: En torno a la validez del acuerdo de transacción suscrito entre las partes, en voces de los arts. 1508 a 1516 del CC y la jurisprudencia ordinaria laboral, quien pretenda obtener la nulidad respecto de esta clase de acuerdos, por vicios en el consentimiento, está en la obligación de demostrarlos en el respectivo proceso, en razón a que ni el error, ni la fuerza, ni el dolo, como vicios capaces de afectar las declaraciones de voluntad en un contrato, pueden ser presumidos (CSJ SL4066-2021, CSJ SL13202-2015). (...) Por otra parte; como lo tiene sentado la jurisprudencia nacional, “basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales” (CSJ SL 4 jun. de 2008 rad. 33086 rememorada en la CSJ SL6436-2015). (...) Seguidamente; los demandantes omitieron identificar con detalle en los supuestos fácticos de la demanda, cuáles fueron esas maniobras en que incurrió Redes y Edificaciones SA, que presuntamente coartaron su libertad y los obligaron en contra de su voluntad, a suscribir los acuerdos transaccionales con su empleadora. Adicional a ello, en el presente caso, en las transacciones firmadas por los 11 demandantes el 21, 22 de octubre y el 18 de noviembre de 2019, se puso de presente que: i) los trabajadores habían sufrido algunos accidentes de trabajo dentro de la relación laboral con los cuales les fue calificada su pérdida de capacidad laboral y otros estaban sometidos a tratamiento por parte de la ARL, y ii) que luego de haber sido reintegrados, la empleadora los reubicó en funciones administrativas con el fin de que logran su proceso de recuperación de acuerdo con las recomendaciones médico laborales emitidas por el médico tratante que, para algunos demandantes ya habían sido levantadas para la firma de los respectivos documentos. (...) Frente a este punto, ha de indicarse que, al margen de que los demandantes tuvieran o no una condición de salud que los aquejara al momento de la terminación del vínculo laboral, la verdad es que contrario a lo manifestado en la apelación, el fuero de estabilidad laboral no se constituye por sí solo en un impedimento para dar paso al rompimiento del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, pues de ninguna manera se vulneran con ello derechos ciertos e indiscutibles, como nuestro máximo Órgano de Cierre lo ha adoctrinado al señalar que el hecho de que un trabajador goce del fuero de estabilidad laboral reforzada, no le otorga un derecho absoluto de permanecer en un puesto de trabajo, ni implica que un vínculo no se pueda terminar, razón por la cual ese trabajador puede válidamente consentir el finiquito de su relación laboral al tenor de lo dispuesto en el lit. b) del num. 1° del art. 61 del CST (CSJ SL3144-2021).(...) De manera que, ante la falta de comprobación de algún acto que afecte la validez de los contratos de transacción, ninguno de ellos puede anularse, mucho menos por la única razón de que para la época de su suscripción se les había calificado su pérdida de capacidad laboral a los trabajadores, pues se itera, la terminación no fue unilateral por parte del empleador o por discriminación frente a la situación de salud de estos, sino de mutuo acuerdo, debido a razones objetivas que aquí ampliamente quedaron acreditadas, más aún cuando fue clara la voluntad expresada en forma libre y consiente por quienes suscribieron las transacciones, sin

que se hubiera corrido la carga probatoria establecida en los arts. 164 y 167 del CGP para acreditar que los demandantes fueron objeto de indebidas presiones o amenazas o de una afectación a su capacidad, consentimiento, objeto y causa lícita, ni se presentó confusión sobre lo que se quiso transar.

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 07/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL – SENTENCIA
RADICACIÓN:	05 001 31 05 013 2020 00228 01
DEMANDANTES:	CARLOS ANDRÉS GALLEGO GALEGO, JOHN BAYRON PENAGOS TORO, JHON JAIRO CORREA ÁLVAREZ, ELKIN ALBERTO ECHAVARRÍA MARÍN, HILDA JANETH ZAPATA RAVE, ÓSCAR DARÍO MADRID CATAÑO, JEISON YARLEY SÁNCHEZ GÓMEZ, MARTÍN HORACIO ALZATE MEJÍA, JUAN FELIPE SALDARRIAGA CATAÑO, MARLON STEVE LEGUIZAMÓN CARRANZA y JUAN CARLOS MADRID CATAÑO
DEMANDADOS:	REDES Y EDIFICACIONES SA y UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA ESP
LLAMADA EN GARANTÍA:	SEGUROS GENERALES SURAMERICANA SA

Medellín, siete (7) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia proferida el 13 de julio de 2022, por el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretenden los demandantes que se declare que renunciaron a Redes y Edificaciones SA por acciones y omisiones ilegítimas del empleador y que el contrato de transacción laboral que suscribieron adolece de nulidad por falta de consentimiento exento de vicios, configurándose así un despido indirecto; que se declare que gozaban de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y en consecuencia se ordene en forma principal, su reintegro a cargos

iguales o de mejores condiciones, con el pago de salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social integral desde el momento de la renuncia motivada hasta cuando opere el reintegro efectivo; en subsidio, solicitaron se reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa.

Adicional a lo anterior, reclaman que se declare que UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP es solidariamente responsable de todas las obligaciones que aquí se causen; que se declare que: *i)* de manera habitual, periódica y como consecuencia de la prestación del servicio, recibieron unos valores bajo los conceptos de Bonificación y/o Bono Plus, que constituyen factor salarial para todos los efectos legales; *ii)* para liquidar sus prestaciones sociales, el empleador no incluyó tales montos como base de liquidación; *iii)* y que, les fueron pagados de forma deficitaria las horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos. En consecuencia, se debe ordenar el reajuste de horas extras diurnas y nocturnas, dominicales y festivos, prima legal de servicios, cesantías causadas, intereses a las cesantías, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social.

De otra parte, solicitan que se declare que su empleadora les realizó descuentos ilegales, y como consecuencia de ello, debe restituir los valores descontados; que se declare que las acciones y las omisiones del empleador que conllevaron a la renuncia provocada se dieron a raíz del estado de salud de todos, por tanto, debe ser condenada al pago de las sanciones consagradas en los arts. 26 de la Ley 361 de 1997, 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, por el pago deficitario de cesantías (págs. 3, 4 arch. 1 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expusieron que se vincularon con Redes y Edificaciones SA como Técnicos IR en las fechas descritas en el hecho n° 1; su empleadora les manifestó en forma individual que UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP había dado por terminado el contrato suscrito con la empresa para la prestación de servicios, y que se le imposibilitaba continuar con sus contratos de trabajo, de manera que les ofreció una suma de dinero con el fin de que aceptaran firmar una transacción, con la advertencia de que no tenían otro tipo de salida, y que su única solución era firmar el convenio y aceptar el dinero; debido a las presiones ilegítimas de la empleadora, renunciaron el 22 de octubre y el 18 de noviembre de 2019 suscribieron el mismo formato de renuncia suministrado por la compañía; nunca les permitieron negociar el acuerdo transaccional, no tuvieron voz ni voto para determinar las condiciones

del mismo o el monto que recibirían por firmar, mientras que la empleadora les indicó en múltiples reuniones, que en caso de no aceptar suscribir tal documento no les daría nada y a cada uno les obligó a presentar las renunciaciones.

Señalaron que todos gozaban de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, dado que sus patologías se encontraban debidamente calificadas con pérdida de capacidad laboral como se describe con detalle en el hecho n.º 7, como consecuencia de accidentes laborales sufridos en distintas épocas; en cada transacción, la empresa manifestó que contaban con un estado de salud precario motivo por el que no podía culminar el vínculo sin solicitar antes la autorización del Ministerio del Trabajo; o recibieron la totalidad de las indemnizaciones mencionadas en el acta de transacción; las contrataciones entre las empresas codemandadas para la data de la presentación de la demanda no habían culminado en su totalidad, aunado a que las actividades ejecutadas entre estas son conexas y complementarias, hay correspondencia de objeto económico y finalidad, siendo las labores desarrolladas como Técnicos IR conexas y complementarias al objeto social de UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP; los montos que percibieron a título de Bonificación y/o Bono Plus, son constitutivos de factor salarial para todos los efectos legales, no obstante no fueron incluidos para efectos de liquidar las prestaciones sociales y aportes, debiendo ser reajustados los salarios y demás acreencias laborales (págs. 3-7 arch. 1 C01).

La demanda fue reformada en cuanto a las pruebas (arch. 18 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Previa subsanación la demanda fue admitida mediante auto del 20 de octubre de 2020 ordenándose la notificación y traslado a las demandadas (arch. 5 C01) quienes contestaron en tiempo.

Redes y Edificaciones SA se opuso a lo pretendido bajo el argumento de que los contratos de los demandantes terminaron por mutuo acuerdo a través de una transacción laboral, pero no todos eran Técnicos IR, algunos eran Auxiliar IR, siendo imprecisas las fechas de inicio indicadas en la demanda; el 31 de agosto de 2019 se terminó la obra o laboral para la cual fueron contratados los demandantes en virtud del contrato comercial n.º 4220001315 con sus renovaciones y prórrogas, lo que conllevaba el cierre de operaciones y centros de trabajo en Medellín-Rionegro, así que teniendo en cuenta las condiciones de salud

de los demandantes para respetarles una eventual estabilidad laboral, se decidió que tales trabajadores debía trasladarse a Bogotá donde la empresa tiene otros proyectos y así garantizar la continuidad de los contratos de trabajo, sin embargo, tal oferta no fue aceptada, a pesar de que en varias ocasiones se les informó que les daría unos días de hospedaje mientras se ubicaban en Bogotá, y que la empresa correría con los gastos de transporte de los familiares y el traslado de los enseres, con los tiquetes de transporte terrestre para el desplazamiento.

Informó que, a cambio de ello, los trabajadores pedían bonificaciones y aumentos salariales que la empresa no estaba en la posibilidad de otorgar, así como diferentes subsidios adicionales de naturaleza extralegal, aunado a que señalaron que el clima y el cambio de ciudad afectarían su salud y que no serían atendidos por la ARL, situación que no era cierta; finalmente los trabajadores aceptaron la terminación de los vínculos si se les pagaba una suma de dinero que fue cuantificada inicialmente por ellos mismos, sin que antes y durante la negociación y firma del acuerdo transaccional alguno de los accionantes se hubiera opuesto o manifestado inconformidad al respecto, aunado a que presentaron las renunciaciones de manera libre y espontánea (no motivadas), por tanto los acuerdos siempre se basaron en su voluntad exenta de vicios, sin presiones y con el pago de lo pactado; las contrataciones con UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP finalizaron en septiembre de 2019.

Agregó que la Bonificación y/o Moto Plus no constituye factor salarial porque la compañía celebró contratos de arrendamiento de herramientas y/o equipos (incluida la motocicleta) con los técnicos de ella, que tenían por objeto que el arrendador (quien era el propietario de herramientas, equipos, incluida una motocicleta) concedía en arriendo el uso y goce de éstos, para que fueran utilizados en la ejecución de actividades de transporte, instalación y/o mantenimiento y la prestación de servicios en desarrollo del objeto social de Redes y Edificaciones SA; este estipendio no se pagaba de manera habitual, periódica o continua, pues se supeditaba a que efectivamente hubiera traslado del trabajador en la moto a un sitio de trabajo y si no había traslado no se generaba el pago, además, varios demandantes fueron reubicados en sus puestos de trabajo lo que no implicaba desplazamientos en motos, por ende, tampoco daba lugar a este emolumento que no era para enriquecer su patrimonio sino para el desempeño de sus funciones; se les pagaron en debida forma sus derechos laborales como horas extras, recargos diurnos, nocturnos, dominicales, festivos, prima legal de

servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social, entre otros.

Propuso como excepciones las denominadas buena fe de la empresa, mala fe de los demandantes, prescripción, pago, inexistencia de la obligación, cosa juzgada, compensación, renuncia libre, voluntaria, espontánea, libre de vicios, engaños, presiones y coacciones; inexistencia de despido indirecto, terminación del contrato por mutuo acuerdo y validez de la transacción con la cual se dio por terminado el vínculo laboral (págs. 2-20 arch. arch. 16 C01).

UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP se opuso a lo pretendido bajo el argumento de que nunca sostuvo una relación laboral o de otra índole con los demandantes; con Redes y Edificaciones SA celebró diferentes contratos comerciales, el n.º 100104338953 que terminó en agosto de 2016, y el n.º 4220001315 el cual finalizó en septiembre de 2019, sin que se verifique que haya identidad entre las actividades desarrolladas por los trabajadores, el objeto social de la contratista y el del dueño de la obra, aunado a que las actividades contratadas se desarrollaron con plena autonomía técnica, financiera, administrativa y directiva y sin injerencia suya, en todo caso desconoce si la contratista empleó a los demandantes para tal efecto.

Propuso como excepción previa la de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones que mediante audiencia celebrada el 22 de febrero de 2022 fue declarada no probada (arch. 56 C01), e interpuso las de fondo denominadas inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, cosa juzgada, buena fe, prescripción, falta de legitimación por pasiva y compensación (págs.. 6-29 archs. 17, 19, 23, 25 C01).

Llamó en garantía a Seguros Generales Suramericana SA por ser beneficiaria de la póliza n.º 1494489-0 en la que fue tomadora la codemandada, lo cual fue admitido junto con la reforma a la demanda mediante auto del 26 de enero de 2021 (págs. 242-244 archs. 17, 19 C01).

La mencionada aseguradora contestó con oposición tras considerar que no existe fundamento alguno para las pretensiones de la demanda y del llamamiento en garantía, en todo caso en forma hipotética solo le correspondería pagar el 50% del valor de la posible condena que se imponga a UNE EPM pues la mencionada póliza fue suscrita junto con Mapfre Seguros Generales Colombia SA con un 50%

de participación. Propuso como medios exceptivos la prescripción, inexistencia de la obligación, pago, monto del valor asegurado, límite asegurado, deducible pactado, inexistencia de la obligación de indemnizar, límite temporal de cobertura, definición de siniestro, disponibilidad de la suma asegurada, transacción, cosa juzgada, inexistencia de nulidad, porcentaje correspondiente a la compañía coaseguradora de la póliza de seguro de cumplimiento (págs.. 3-19 archs. 24, 25 *idem*).

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado guardó silencio a pesar de haber sido comunicada de la existencia del presente proceso (arch. 8 C01).

III.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 13 de julio de 2022, profirió sentencia en la que absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes, por sustracción de materia se abstuvo de resolver el llamamiento en garantía e impuso costas cargo de los demandantes a prorrata y en favor de ambas demandadas, tras considerar que, las transacciones no adolecen de vicios como quiera que dentro de las mismas se adujo que la terminación del vínculo comercial con UNE EPM conllevó el cierre de operaciones en Medellín y sus alrededores, lo que además encontró acreditado; también se hizo referencia en los escritos al conocimiento que tuvo la empleadora del estado de salud de sus trabajadores y que por esa razón les había ofrecido una traslado laboral en Bogotá con el ánimo de resguardar la continuidad de los contratos de trabajo, dejando constancia de la imposibilidad de reubicarlos en Medellín.

Con lo anterior, en su sentir, es claro que la terminación de los contratos laborales se dio por mutuo consentimiento conforme el art. 61 del CST a cambio de una bonificación adicional a la liquidación definitiva de prestaciones sociales, lo que en ningún modo invalida la transacción y mucho menos si los trabajadores son eventuales titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, de ahí que no sobrevenga objeto ilícito alguno.

Agregó que no se acreditó que hubo coacción por parte de la empresa a los demandantes para que firmaran el acuerdo transaccional, ni que la terminación hubiera desconocido derechos mínimos que afectara en su validez a la transacción, porque la estabilidad laboral reforzada no concede un derecho

absoluto de permanecer en un puesto de trabajo; tampoco se demostró algún otro vicio en el consentimiento de los demandantes al tenor de lo dispuesto en los arts. 1508 a 1516 del CC, además algunos de ellos confesaron no haber sido forzados para suscribir el convenio, otros, que entendieron que ello en efecto implicaba la terminación de sus contratos de trabajo por mutuo acuerdo y que bien pudieron no haber aceptado la propuesta informando al área jurídica pues las ofertas eran generales, públicas y reiteradas en un período considerable, pues incluso otros trabajadores resultaron aceptando el traslado a Bogotá. Con base en ello, consideró que los demandantes no fueron inducidos en ningún error en la causa para suscribir las transacciones, no siendo esta la única alternativa que tuvieron en su momento, de manera que la terminación no fue discriminatoria por razones de los padecimientos que los aquejaban, sino por mutuo acuerdo, sin que proceda el reintegro solicitado, porque no fueron despedidos (archs. 112, 114.5 C01).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante adujo que los acuerdos transaccionales impuestos por las empresas no tienen validez porque no son concretos y no se sabe qué es lo que se transa específicamente en la realidad; en los documentos del presente proceso se indicó que se transaban todos los litigios que tienen que ver con el tema de salud de los trabajadores, lo que genera un objeto ilícito, aunado a que allí se sostuvo que los trabajadores renunciarían a cualquier reclamación derivada de los hechos contemplados en las condiciones del contrato y cualquier derecho incluido en la ley. De manera que no se precisa si se vulnera un derecho cierto e indiscutible, por ende, se deben aplicar los arts. 1519 y 2480 del CC que establecen que hay objeto ilícito en todo lo que contraviene el derecho público de la nación y que el error acerca de la identidad del objeto sobre el que se quiere transigir anula la transacción, sin que sea posible pasar por alto que tenían una gran afectación en su salud derivada de los accidentes de trabajo sufridos y por ello, se encuentran amparados con las prerrogativas establecidas en las Leyes 361 de 1997, 1346 de 2009 y 1618 de 2013, a las que no podían renunciar en los términos expuestos en el escrito de transacción.

Agregó que existe un vicio en el consentimiento porque hubo una relación laboral y subordinada, lo que significa que los trabajadores resultan débiles frente a su empleador y no se encuentran en una relación entre iguales, por eso la presión permanente que ejerció el empleador fue muy fácil; sostuvo que la

debilidad manifiesta real por la relación subordinada se agrava mucho más con la situación de salud, aunado a que no tuvieron la opción de discutir el acuerdo transaccional, lo que no tiene nada que ver con que se les hubiera ofrecido traslados, simplemente les pusieron un documento para que firmaran sin poder llevar una contrapropuesta. Con ello considera que no hubo acuerdo entre dos partes sino una imposición y ello genera otro vicio, debido a la fuerza y el dolo, porque se ejerció tanta presión a la luz de la primacía de la realidad sobre las formas, que obligó a los trabajadores a tomar una decisión que no querían y además, el trasladar a una persona de una ciudad a otra con el mismo salario, implicaba no solo una afectación familiar porque no se garantizaba el traslado de todos los integrantes de la familia, sino también, una afectación en la salud de ellos.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 12 de enero de 2023 se admitió el recurso de apelación y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, en auto del 12 de abril siguiente, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (archs. 2, 3 C02).

UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP y Seguros Generales Suramericana SA presentaron alegaciones, insistiendo en los argumentos expuestos en las contestaciones de la demanda y el llamamiento en garantía (archs. 5, 6 C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación de la parte demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se acreditó que los acuerdos transaccionales celebrados entre las partes se encuentran afectados de nulidad y carecen de validez.

Validez de las transacciones.- La transacción es un acto jurídico para cuya existencia y validez deben confluir la capacidad de quienes la celebran, el consentimiento exento de vicios, objeto y causa lícita. La nulidad absoluta conforme lo indica el art. 1741 del CC se produce cuando existe: **i)** objeto ilícito;

ii) causa ilícita; **iii)** falta de solemnidades o requisitos esenciales para la validez del acto o contrato, de acuerdo con su naturaleza, e **iv)** incapacidad absoluta.

En torno a la validez del acuerdo de transacción suscrito entre las partes, en voces de los arts. 1508 a 1516 del CC y la jurisprudencia ordinaria laboral, quien pretenda obtener la nulidad respecto de esta clase de acuerdos, por vicios en el consentimiento, está en la obligación de demostrarlos en el respectivo proceso, en razón a que ni el error, ni la fuerza, ni el dolo, como vicios capaces de afectar las declaraciones de voluntad en un contrato, pueden ser presumidos (CSJ SL4066-2021, CSJ SL13202-2015).

El lit. b) del art. 61 del CST, autoriza la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, que puede llevarse a cabo por medio de una transacción, dado que es un acto jurídico con el que las partes finalizan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual, lo que en materia laboral se encuentra avalado por el art. 15 *ibídem*, máxime cuando en los contratos de transacción firmados entre las partes, no se puso en tela de juicio algún derecho cierto e indiscutible de los trabajadores, al tenor del art. 65 de la Ley 446 de 1998.

Al respecto, los demandantes omitieron identificar con detalle en los supuestos fácticos de la demanda, cuáles fueron esas maniobras en que incurrió Redes y Edificaciones SA, que presuntamente coartaron su libertad y los obligaron en contra de su voluntad, a suscribir los acuerdos transaccionales con su empleadora; adicional a ello, en el presente caso, en las transacciones firmadas por los 11 demandantes el 21, 22 de octubre y el 18 de noviembre de 2019, se puso de presente que: **i)** los trabajadores habían sufrido algunos accidentes de trabajo dentro de la relación laboral con los cuales les fue calificada su pérdida de capacidad laboral y otros estaban sometidos a tratamiento por parte de la ARL, y **ii)** que luego de haber sido reintegrados, la empleadora los reubicó en funciones administrativas con el fin de que logaran su proceso de recuperación de acuerdo con las recomendaciones médico laborales emitidas por el médico tratante que, para algunos demandantes ya habían sido levantadas para la firma de los respectivos documentos (págs. 146-153, 265-269, 301-305, 315-319, 431-435, 479-483, 499-503, 613-617 arch. 1, págs. 125-129, 200-204, 273-277, 360-364, 411-415, 550-554, 597-601, 670-674, 755-759, 889-893 arch. 16 C01).

Frente a este punto, ha de indicarse que, al margen de que los demandantes tuvieran o no una condición de salud que los aquejara al momento de la terminación del vínculo laboral, la verdad es que contrario a lo manifestado en la apelación, el fuero de estabilidad laboral no se constituye por sí solo en un impedimento para dar paso al rompimiento del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, pues de ninguna manera se vulneran con ello derechos ciertos e indiscutibles, como nuestro máximo Órgano de Cierre lo ha adoctrinado al señalar que el hecho de que un trabajador goce del fuero de estabilidad laboral reforzada, no le otorga un derecho absoluto de permanecer en un puesto de trabajo, ni implica que un vínculo no se pueda terminar, razón por la cual ese trabajador puede válidamente consentir el finiquito de su relación laboral al tenor de lo dispuesto en el lit. b) del num. 1º del art. 61 del CST (CSJ SL3144-2021).

Es que la iniciativa de poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo, no solo puede provenir del empleador, también la puede tener el trabajador, sin importar la causa que la motive, por cuanto la única exigencia de esa potestad de las partes, es la relativa a que su consentimiento no esté viciado por error, fuerza o dolo (CSJ SL2503-2017); sin que, las ofertas realizadas por el empleador, en este caso, a título de compensación, se puedan calificar en sí mismas como una fuerza, coacción o violencia ejercida sobre el trabajador; de ahí que los demandantes tenían plena capacidad para la celebración de los contratos de transacción, cuyo objeto y causa, contrario a lo que equivocadamente parecen entender, lucen lícitos, en tanto que no se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles.

Aquí se vio, cómo la empleadora demandada le propuso a sus trabajadores, incluidos los aquí demandantes, distintas situaciones con el fin de continuar con los contratos de trabajo a pesar de que había culminado el contrato comercial n.º 4220001315 que suscribió con UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP, que era la causa inicial por la cual habían sido contratados, pues se demostró por la empleadora, quien tenía la carga probatoria en este caso, haberles ofrecido un traslado laboral a la ciudad de Bogotá con los gastos de traslado pagos y tiquetes, debido a que las operaciones de telecomunicaciones que se desarrollaban en Medellín en favor de UNE, dejaron de existir el 31 de agosto de 2019 y solo siguieron ejecutándose en Bogotá, conforme dan cuenta las certificaciones del 2, 7 y 15 de marzo de 2022 expedidas por las codemandadas y los contratos comerciales aportados con sus correspondientes anexos y actas de liquidación

(págs.. 900-984 arch. 16, págs. 83-126, 206-237 arch. 17, págs. 2, 60 arch. 69, pág. 3 arch. 70 C01).

También se acreditó que, para octubre y noviembre de 2019 Redes y Edificaciones SA no tenía contratos en el departamento de Antioquia, solo hacía parte del Consorcio JAR para su administración conjunta con otros consorciados, sin que existan cargos equivalentes o similares a los que venían desarrollando los demandantes como Técnicos de Instalación y Reparación (IR) o Auxiliares IR, conforme fueron contratados, pues estos cumplían funciones exclusivamente relativas a las operaciones en telecomunicaciones, mientras que lo relativo a ese consorcio es netamente para obras de infraestructura vial (págs.. 985, 986 arch. 16, págs. 3, 4, 60 arch. 69 C01), y en UNE EPM esos cargos no existen dentro de su estructura (págs. 238 arch. 17 C01); de ahí que no era posible la reubicación de los demandantes en la ciudad de Medellín y, aun cuando les fue ofrecido la reubicación en Bogotá, ello no fue acogido por ninguno de los suscriptores.

Estas situaciones observadas en la documental allegada otorgan plena credibilidad a las manifestaciones que, en forma coherente, al unísono y sin visos de parcialidad, sostuvieron los testigos Claudia Inés Malaver Gaitán, Óscar Fernando Leal Aparador y Juan Manuel Foronda Ceballos, en relación con las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que les constó que lo relativo al motivo principal que tuvieron las propuestas elevadas por la empleadora en múltiples reuniones informativas generales y públicas, tenía que ver exclusivamente con la terminación de labores en Medellín y sus alrededores, como consecuencia de la ruptura del vínculo comercial que se sostenía con UNE EPM, sin que en ello tuviera injerencia lo atinente al estado de salud de los demandantes que ampliamente era conocido por Redes y Edificaciones SA, quien, según el dicho de los declarantes, propendió por garantizar la continuidad de los contratos de estas personas, precisamente por su condición.

Por otra parte, tal y como quedó descrito en la transacción, los trabajadores ante esta situación le solicitaron a la compañía el pago de *indemnizaciones de perjuicios con la terminación del contrato y las secuelas de los accidentes laborales sufridos*, por distintos valores que oscilan entre \$7.000.000 y \$15.000.000, pero la empleadora les ofreció por esos rubros unos montos menores a los solicitados por aquellos y así lo aceptaron «*dada la imposibilidad de reubicación*». Dichas

sumas eran adicionales a la que la empleadora debía reconocer por prestaciones sociales conforme lo anotado en cada una de las liquidaciones aportadas.

Estas situaciones fueron expuestas con detalle en las transacciones suscritas por las partes, luego, no es posible admitir que los demandantes no tenían claro el motivo por el cual estaban suscribiendo una transacción, pues bien hubieran podido advertir, incluso minutos antes de firmar los documentos, que realmente no querían hacerlo por no estar de acuerdo con lo allí narrado ni con las contraofertas efectuadas por su empleadora, y no firmar.

Contrario a lo afirmado en la apelación, las transacciones no fueron de ningún modo abstractas o ambiguas, en ellas sí quedó en claro en varios apartes repetitivos, que el pago a recibir cubría *«todas las indemnizaciones solicitadas por el trabajador por la terminación del contrato en estado de debilidad de acuerdo con lo contemplado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y el art. 216 del CST, el daño emergente, lucro cesante, daños morales, daños fisiológicos, daños en la relación con la familia y el entorno, presentes y futuros, ocasionados por los hechos aquí enunciados»* y *«por las secuelas de los accidentes laborales, moratoria, salarios, prestaciones sociales (...) y demás reclamaciones que puedan surgir con ocasión de las labores ejecutadas»*; además, se estableció que los demandantes no contaban con ninguna otra patología diagnosticada con base en los accidentes laborales sufridos y que renunciaban a presentar cualquier reclamación originada o derivada de los hechos descritos.

Lo relatado en las transacciones a cambio de los dineros recibidos, tampoco hace referencia a hechos ciertos e indiscutibles, pues tal carácter surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra, así que será cierto, real e 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; lo que hace *«que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible»* (CSJ SL 17 feb. 2009 rad. 32051, CSJ SL4525-2018).

Adicional a lo anterior, no existe prueba alguna que permita tener por demostrado los vicios referidos, ni se logró una confesión al respecto en el interrogatorio de parte rendido por Luis Ignacio Borrego Malaver en calidad de representante legal de la empleadora, ni tal situación se desprende del análisis de las testimoniales practicadas, comoquiera que el declarante Óscar Fernando Leal Aparador adujo que, en caso de que los trabajadores no hubieran querido aceptar ninguna de las propuestas elevadas, podía sin problema alguno informarlo al área jurídica de la compañía. Además, algunos de los trabajadores confesaron en sus declaraciones de parte que no fueron objeto de ninguna amenaza para la suscripción de los convenios y que tenían pleno conocimiento de la terminación del vínculo comercial que se ejecutó entre las codemandadas, así como las implicaciones que tenía el firmar la respectiva transacción, tanto así que el testigo Juan Manuel Foronda Ceballos, adujo no haber aceptado ninguna de las ofertas planteadas por la empleadora, con quien continuó el vínculo hasta cuando se le reconoció la pensión de invalidez, tras haber puesto en conocimiento su disenso ante el área jurídica.

De los contratos de transacción allegados, no se extraen notas en las que los demandantes manifestaran estar en desacuerdo con su contenido, tampoco se evidencian presiones indebidas, coacciones o constreñimientos, por lo que bien puede entenderse, que se trató de sendas terminaciones de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo entre los trabajadores y su empleadora; máxime cuando en aquellos se indicó que concurrió la voluntad de las partes para ese propósito y en los hechos de la demanda y en los interrogatorios de parte se logra verificar que los demandantes entendieron plenamente el objeto de su celebración, con la correspondiente oportunidad de leer lo allí plasmado. Distinto es, que no hubieran querido leer el contenido, como lo adujeron algunos demandantes en su interrogatorio de parte, sin embargo, advirtieron que no fue prohibida su lectura de ninguna manera por parte de las directivas de la compañía.

Además, no era una sorpresa para los trabajadores que el último convenio comercial con UNE finalizaría el 31 de agosto de 2019, dentro del plenario existen comunicaciones que la empleadora les dirigió con el fin de comunicarles tal situación, aunado a ello, la propuesta que realizó la empresa de reubicación laboral a otra ciudad, con el fin de poder continuar *«en un puesto de trabajo en iguales condiciones en las que viene laborando (...) dada la terminación del contrato en el que se encontraba laborando y la ausencia de proyectos o centros*

de trabajo en la ciudad de Medellín o municipios aledaños» no fue una novedad, pues fue comunicada desde el 29 de julio de 2019 con la posibilidad para los trabajadores de aceptar o no el ofrecimiento por escrito (págs.. 249 arch. 1, págs.. 115- arch. 16 C01), y la advertencia de que para quienes inicialmente aceptaron el traslado propuesto, ello sería una extensión del contrato de trabajo hasta que se superaran las causas que amparaban su estabilidad laboral y para garantizarla.

Es decir, tampoco fue una obligación impuesta a la fuerza como lo pretende hacer ver la parte apelante y, por el contrario, con la documental aquí reseñada se reafirma lo manifestado por los testigos Óscar Fernando Leal Aparador y Claudia Inés Malaver Gaitán, que afirmaron haber sido las personas de la compañía que lideraron las negociaciones con los trabajadores con los topes económicos impuestos por las directivas de la empleadora, con la advertencia de que la última declarante, estuvo presente en la firma de las transacciones, mientras que el testigo Luis Alfredo Palacio Mosquera, para la época de la suscripción de las transacciones de los demandantes, había dejado de prestar servicios desde agosto de 2019 y por esa razón manifestó no haber estado presente en cada caso en particular de los aquí demandantes, pero sí tuvo conocimiento de las negociaciones públicas realizadas por la empleadora con anterioridad, pues también en su momento, se acogió a la firma de una transacción.

Tan voluntaria fue la aceptación inicial de algunos trabajadores respecto del cambio de ciudad que, tal y como lo admitieron en sus interrogatorios de parte y así se constata con la copiosa documental del plenario, elevaron una serie de solicitudes a la empresa, tales como costear los traslados de toda la familia y enseres, subsidios de arrendamiento, permisos de meses remunerados sin la prestación del servicio para poder arreglar los trámites de trasteo, reintegros de dineros por cancelación de semestres universitarios, etc.; sin embargo, como es natural, la empresa no podía acceder a todos los requerimientos planteados por los trabajadores como condiciones para aceptar los ofrecimientos efectuados, así que les indicó que el traslado debía ser casi que de inmediato pues era necesario que los trabajadores se presentaran en una fecha establecida en las oficinas de Bogotá para efectos de la reubicación, plazo que posteriormente fue ampliado, pero también les informó que la empresa costearía los gastos de mudanza y transporte tanto para los trabajadores como para sus familiares que estuvieran inscritos como beneficiarios en el sistema de seguridad social integral y

dependieran económicamente de aquellos, les otorgó solo 5 días de permiso remunerado, sin interrupción en la asistencia por parte de la EPS y de la ARL, con la advertencia de que no era posible acceder a los demás requerimientos por estar fuera de las posibilidades de la empresa, situaciones por las cuales, finalmente los demandantes no aceptaron las condiciones de traslado a pesar de haberseles emitido los tiquetes de transporte terrestre. Otros trabajadores descartaron de tajo el traslado de ciudad (págs.. 253-264, 295-297, 407, 421-427, 493-495 arch. 1, págs. 115-121, 193-199, 264-270, 355-358, 409, 410, 541-549, 665-669, 824-830, 885-888 arch. 16 C01) y otros confesaron que, pese a haber solicitado el subsidio de arrendamiento para el traslado a Bogotá, también pagaban arriendo en Medellín, verbigracia en el relato rendido en el interrogatorio de parte de Carlos Andrés Gallego Gallego.

Nótese entonces, que pese a que el 30 de agosto de 2019 terminarían los contratos de trabajo de los demandantes que fueron suscritos a término fijo, por culminación de la obra o labor contratada en beneficio de UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP, la empresa gestionó la posibilidad de reubicación laboral tanto en Medellín como en Bogotá y continuó pagándoles acreencias laborales hasta cuando finalmente se suscribieron las transacciones; incluso, frente a algunos trabajadores, como por ejemplo Carlos Andrés Gallego Gallego, Elkin Alberto Echavarría Marín, Martín Horacio Alzate Mejía y Óscar David Madrid Cataño, se les había informado la terminación de su contrato en años anteriores, no obstante, la empleadora acreditó que, con el fin de respetarles la estabilidad laboral reforzada por condición de su salud, les contrató nuevamente a través de *otrosíes* firmados en los años 2016 y 2017 (arch. 17 C01).

Ahora, el hecho de haberse presentado con anterioridad cartas de terminación de los contratos de trabajo por parte del empleador o incluso sendas renunciaciones firmadas por los trabajadores, de ninguna manera permite dejar sin efectos jurídicos los acuerdos de transacción citados que, dicho sea de paso, adquieren fuerza de cosa juzgada al tenor del art. 2483 del CC, si cuentan con plena validez, en razón a que el contenido de los mencionados contratos de transacción tiene preferencia sobre tales supuestos, al punto que los mismos se tradujeron en terminaciones de las relaciones laborales por mutuo acuerdo entre las partes, causa legal prevista además en el lit. b) del art. 61 del CPTSS.

No sobra agregar que, el simple retracto, para optar por una eventual continuación del contrato de trabajo, no puede alegarse como causal de nulidad,

cuando los acuerdos transaccionales suscritos comprendían todas las indemnizaciones que pudieran surgir de la terminación de los vínculos, que no fueron celebrados de manera cegada y desprevenida; al contrario, la firma de tales documentos fue el resultado final de unos meses de negociaciones entre los demandantes y su empleadora, en los que los trabajadores tuvieron la oportunidad de consultar tanto con el Ministerio de Trabajo como con abogados, pues además de haberlo admitido así en los interrogatorios de parte, algunas de las solicitudes elevadas a la empresa previo a los acuerdos finales, aun cuando están firmadas directamente por cada trabajador, están elaboradas en papel membretado de un bufete de abogados, sin haberse desconocido las firmas allí impuestas.

En cuanto a la capacidad para celebrar contratos de transacción, está radicada en las personas con capacidad de disponer sobre la cosa o derecho materia de transacción, al tenor de lo dispuesto en el art. 2470 del CC y en el caso de autos, tenemos que quienes justamente tenían la disponibilidad de los derechos allí transados con su empleador y de terminar el vínculo laboral que los ataba, eran los demandantes, personas que en uso de sus plenas facultades mentales y con base en la autonomía de su voluntad suscribieron los documentos de manera libre y espontánea sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral, si se parte del supuesto de que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, y de que *«el trabajador como sujeto de derecho tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata»* (CSJ SL10507-2014); significando ello que, con la imposición de su firma consta de manera inequívoca la expresión de voluntad de asentimiento frente a los términos en los que se dejaron plasmados los escritos referidos.

Bajo ese panorama, los ofrecimientos efectuados y posteriormente recibidos, no eran ilegales en la medida en que se probó de igual forma que hubo etapas previas de negociaciones y ofrecimientos de parte y parte, que luego de que los demandantes se asesoraron sin prohibición alguna para ello, los aceptaron pese a que la última oferta no satisfacía sus expectativas totalmente, por ende, recibieron los dineros acordados en cada escrito, sosteniendo ahora que uno de los puntos de inconformidad es que les pagaron menos a los demás compañeros, como así lo dijo Elkin Alberto Echavarría Marín y Martín Horacio Alzate Mejía en su interrogatorio de parte, sin haberlo planteado así en la

demanda. Así que no se puede predicar que no se cumplieron las solemnidades o requisitos esenciales para la validez de ese acto jurídico, ya que como lo tiene sentado la jurisprudencia nacional, *“basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales”* (CSJ SL 4 jun. de 2008 rad. 33086 recordada en la CSJ SL6436-2015).

De manera que, ante la falta de comprobación de algún acto que afecte la validez de los contratos de transacción, ninguno de ellos puede anularse, mucho menos por la única razón de que para la época de su suscripción se les había calificado su pérdida de capacidad laboral a los trabajadores, pues se itera, la terminación no fue unilateral por parte del empleador o por discriminación frente a la situación de salud de estos, sino de mutuo acuerdo, debido a razones objetivas que aquí ampliamente quedaron acreditadas, más aún cuando fue clara la voluntad expresada en forma libre y consciente por quienes suscribieron las transacciones, sin que se hubiera corrido la carga probatoria establecida en los arts. 164 y 167 del CGP para acreditar que los demandantes fueron objeto de indebidas presiones o amenazas o de una afectación a su capacidad, consentimiento, objeto y causa lícita, ni se presentó confusión sobre lo que se quiso transar.

En consecuencia, se **confirmará** en este punto lo decidido por la *a quo*. Sin costas en la instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 13 de julio de 2022 por el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en la instancia.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Ekxy298ZBIZEnIVH4Q5g1KkBmIAnzTjKaYnG_OzA8stcww?e=g6KP04](https://etbcj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Ekxy298ZBIZEnIVH4Q5g1KkBmIAnzTjKaYnG_OzA8stcww?e=g6KP04)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 Laboral

Tribunal Superior De Medellín - Antioquia

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

Código de verificación: **b783623eb78663912a57113d5cb0adcb2242783a3f3291ee0a709ede22ba3218**

Documento generado en 07/02/2024 09:35:43 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>