

TEMA: TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL - cuando se alega despido la parte actora sólo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa. / **DESPIDO / JUSTA CAUSA** - es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso por parte del patrono, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en el artículo 28 del citado Decreto. / **FALTA GRAVE** - “cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”. / **INEFICACIA DEL TRASLADO** - la posibilidad de que el trabajador manifestara de manera libre y voluntaria acogerse a un nuevo régimen de cesantías.

TESIS: (...) Lo primero que debe manifestarse, es que en atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido la parte actora sólo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa. (...). (...) Que de conformidad con el numeral 8 del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso por parte del patrono, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en el artículo 28 del citado Decreto. Que el citado artículo 28 señala que son obligaciones especiales del trabajador: “1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas. “2. Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor”. (...) (...) es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es “cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”, y otra es “... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”. (...) (...) es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es “cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”, y otra es “... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”. (...) (...) Téngase en cuenta que la misma sentencia CC C-428-1997 legitimó la posibilidad de que el trabajador manifestara de manera libre y voluntaria acogerse a un nuevo régimen de cesantías, caso en el cual era dable mutar de la liquidación retroactiva a la anual, tal y como ocurrió en el sub lite y no es objeto de controversia. Así lo expuso esa corporación: En otras palabras, con la salvedad hecha sobre beneficios incontrovertibles para los trabajadores, los cambios que contemple la nueva legislación únicamente pueden hacerse obligatorios para las relaciones laborales futuras, es decir, las que se entablen después de haber entrado aquélla en pleno vigor, y, en consecuencia, excepto el caso de anuencia expresa y enteramente voluntaria del trabajador afectado, no es admisible cobijar bajo las nuevas disposiciones las situaciones jurídicas nacidas a partir de vínculos de trabajo que se venían

ejecutando al producirse la reforma. Respecto de ellas, el único que puede optar por incorporarse al régimen posterior, pudiendo permanecer en el antiguo, es el empleado, libre de toda coacción externa y bajo el supuesto de su mejor conveniencia.

MP. GUILLERMO CARDONA MARTINEZ

FECHA: 15/05/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Alberto de Jesús Correa Murillo
DEMANDADOS	Empresa de Transporte Masivo Del Valle de Aburra LTDA - METRO DE MEDELLÍN LTDA.
RADICADO	05-088-31-05-001-2018-00262
TEMA	Despido injusto – Ineficacia del traslado de régimen de cesantías
DECISIÓN	Confirma sentencia

El quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **101** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **ALBERTO DE JESÚS CORREA MURILLO** contra **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA - METRO DE MEDELLÍN LTDA.**, con radicado **05-088-31-05-001-2018-00262-01**.

- **PRETENSIONES:**

El demandante pretende se declare que fue despedido de manera ilegal y sin justa causa, igualmente que se declare ilegal e ineficaz el traslado o cambio de régimen de cesantías del actor.

Como consecuencia, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, y el pago de la reliquidación de las cesantías definitivas teniendo en cuenta el régimen retroactivo, conforme lo estableció la Ley 6ª de 1945, que se pague la sanción moratoria de conformidad con el art. 65 del C.S.T. por el pago deficitario de las cesantías, subsidiario a esta

se conceda el pago de la indexación de las sumas objeto de condena, pago de costas y agencias en derecho.

- **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifiesta el actor que, prestó sus servicios en el Metro de Medellín Ltda., desde el 6 de 1986 hasta el 25 de abril de 2012, en el cargo de coordinador de procesos, clasificado como trabajador oficial, indica que la Junta Directiva de la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburra, en sección ordinaria aprobó un “*plan de incentivos para el cambio de régimen, de cesantías*” ofrecían una tasa de interés de retorno del 24.32%, que el demandante y otros compañeros que se encontraba en el Régimen de retroactividad de cesantías y el día 25 de mayo de 2004 fueron persuadidos de la conveniencia de acogerse y así fue que se trasladó.

- **CONTESTACIÓN:**

- ✓ EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA - METRO DE MEDELLÍN LTDA.:

Frente a los hechos de la demanda manifiesta que es cierto el contrato celebrado, las labores, y el tiempo de duración del mismo y que la asignación salarial del demandante era de \$7.698.317 y devengaba otros conceptos como primas extralegales, aguinaldo, prima de vacaciones y navidad; indica que la terminación del vínculo laboral fue justo de conformidad al numeral 8 artículo 48 del Decreto 2127 de 1945 como consecuencia de los deberes contemplados en los numerales 1 y 2 artículo 28 Ibidem. Sobre el cambio de régimen retroactivo de cesantías indica que la empresa solo ofreció una bonificación para los que aceptaran el cambio. Y presentó como excepciones –buena fe patronal, inexistencia de la obligación y prescripción.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 7 de septiembre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, emitió sentencia de primera instancia, en la cual **ABSOLVIÓ** a la

EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA, de las pretensiones invocadas por el demandante.

Como argumento de su decisión, expuso que, de conformidad con el contenido de los documentos obrantes en el expediente y la prueba testimonial recaudada no le queda duda al despacho que el demandante incurrió en las causales endilgadas para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, es que como coordinador de procesos faltó a los deberes propios de su cargo, manifestó que en la diligencia de descargos, el demandante no niega haber recibido la orden o instrucción el 26 de marzo de 2012, por parte de la Secretaria General de la entidad demandada, de retirar de los registros de la empresa, al proveedor Andrés Rendón Rendón, y de terminar toda relación con el citado; que en dicha diligencia no da una explicación razonable en cuanto a la inscripción o registro de dicho proveedor, por parte del área de logística, y por solicitud que él realizare, incurriendo en este sentido en una causal de prohibición del trabajador, y en una violación a las obligaciones especiales del mismo, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo por parte de su empleador, concluyendo que la EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA - METRO DE MEDELLÍN LTDA, no violó el debido proceso al actor, por lo que se declarará que las faltas imputadas al demandante tienen respaldo probatorio y, por lo tanto, fue despedido con justa causa comprobada.

Sobre el traslado del régimen de cesantías indicó que, del material probatorio relacionado, solo puede concluirse que la decisión del actor de trasladarse del régimen retroactivo de cesantías al régimen anualizado consagrado en la Ley 344 de 1996, fue libre y voluntaria, lejos de cualquier coacción o presión de parte del empleador para que tomara tan trascendental decisión. Su declaración de voluntad fue libre y ajena de todo vicio que pudiera generar o dar lugar a una nulidad relativa por vicios en el consentimiento, que por lo tanto fue un traslado legítimo y eficaz.

Declarar probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

CONDENÓ en costas procesales a la parte demandante, se fijan agencias en derecho en la suma de \$500.000.oo.

- **SIN APELACIÓN:**
- **SIN ALEGATOS:**

CONSIDERACIONES

No es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo, el cargo desempeñado, sus extremos temporales y la remuneración. Sin embargo, el problema jurídico para resolver se centrará en determinar **i)** si la terminación del contrato de trabajo del demandante verdaderamente obedeció a un despido con justa causa o por el contrario fue ilegal e injustificado; **ii)** si el traslado del régimen de cesantías realizado por el actor fue ilegal e ineficaz.

i. Terminación del vínculo laboral:

Lo primero que debe manifestarse, es que en atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido la parte actora sólo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa.

En la resolución 6405 del 25 de abril de 2012 por medio de la cual se da por terminado el vínculo laboral con justa causa con el demandante se indicó que:

“Que de lo narrado en el escrito de descargos, se colige que el servidor ALBERTO CORREA MURILLO tenía conocimiento de que el señor ALEXANDER ZAPATA, en su condición de persona vinculada mediante contrato de trabajo con la firma proveedora Metro, no tenía establecimiento de comercio propio, ni podía acreditar sus calidad de socio de firma alguna, como de hecho ocurrió. Esta circunstancia permite concluir que el señor Zapata no tenía equipos adecuados y propios para ofrecer servicios al Metro, hecho este que podía llegar a comprometer la calidad de sus trabajos y como consecuencia, la calidad de servicio público que está obligada a prestar la Entidad.

(...)

Que de conformidad con el numeral 8 del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso por parte del patrono, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en el artículo 28 del citado Decreto.

Que el citado artículo 28 señala que son obligaciones especiales del trabajador:

“1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.

“2. Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor”

Que de las órdenes impartidas por la Secretaria General al servidor ALBERTO CORREA MURILLO se encontraban enmarcadas dentro de las responsabilidades asignadas al cargo de Coordinador de Procesos, desempeñado por dicho funcionario.

Que es deber de la Empresa prestadora del servicio público de transporte, proteger los bienes y valores comprometidos con la operación y prestación del servicio y la calidad de las personas encargadas del mantenimiento de los equipos propiedad de la Entidad;

Que según lo anterior, la Empresa ha tomado la decisión de dar por terminada la relación laboral con el trabajador oficial ALBERTO CORREA MURILLO, de manera unilateral y con justa causa”

Es necesario advertir, que la carta de despido, en este caso la resolución debe contener las causales en las cuales se soporta esta decisión, causales que deben gozar de circunstancias de tiempo, modo y lugar, con la finalidad de individualizarlas.

Ahora, en relación a los fundamentos en que se basó la accionada para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo del actor, es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”,* y otra es *“... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”*

En este sentido y para un mayor entendimiento, se debe citar un aparte de la sentencia SL8028 de 2014, en donde respecto de la falta grave, la Alta Corte, expuso:

“En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado, se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.

Sin duda una y otra causal son diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal, corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones.”

En el caso de autos, se tiene que el demandante conforme lo aceptó en el acta de descargos, no niega haber recibido la orden o instrucción el 26 de marzo de 2012, por parte de la Secretaria General de la entidad demandada, de retirar de los registros de la empresa, al proveedor Andrés Rendón Rendón, y de terminar toda relación con el citado y no lo realizó, esto también se extrae del testimonio rendido por la señora LUZ MARINA ARISTIZABAL CORREA, quien informó:

“que para abril de 2012 yo era la secretaria general y él era mi coordinador de procesos, algo así como mi mano derecha, y previó un procedimiento administrativo con el gerente tomamos la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con el señor Alberto Correa y de otros servidores. Cuando llego a la Secretaria General, lo primero que hago es reunir a mi equipo y decirles como trabajo yo. Pero mi regla son estas, el proceso de selección de proveedores. La contratación tiene que ser impecable, no aceptó errores éticos ni morales en los temas de contratación; lo que pasó con el señor Alberto Correa, Oscar y Álvaro Leal fue un tema de corrupción. Allá se reparan unas tarjetas, y las reparaba un proveedor que se llamaba Sytecsa, que ha sido proveedor de años del metro porque fue una empresa que quedó como de la Siemens; de pronto me doy cuenta que había un incremento muy grande de un contrato a otro en reparaciones, pues a nosotros siempre nos ha gustado tener diferentes proveedores, pero como yo era la ordenadora del gasto, me doy cuenta de que, por decirle cualquier cosa, una tarjeta que costaba la reparación \$20.000, empiezo a ver un proveedor nuevo que cobraba por esa misma reparación 10 o 15 veces más, pero como son cifras tan chiquitas de \$20.000 a \$10.000 no era muy visible, sin embargo, yo me di cuenta y empiezo a preguntar qué de dónde salió este proveedor, quién es ese proveedor, quién lo registró, como lo registró, y me doy cuenta que el proveedor que es un señor que se llama Andrés Rendón Rendón, y al averiguar por la experiencia, la idoneidad, veo en la cámara de comercio que era un señor que vendía textiles en el hueco, nada que ver con reparación de tarjetas, así que llamé a Sytecsa y me

reuní con el gerente, el señor Rene y le pedí que revisáramos que estaba pasando, y me di cuenta que un trabajador de Sytecsa, muy amigo de Alberto Correa, que se veían en el gimnasio, estaba reparando, por interpuesta persona las tarjetas del Metro a unos precios exorbitantes, no en cantidad de plata porque \$100.000 no son representativos, pero sí en millones de tarjetas se vuelven representativos. Cuando RENE empieza a averiguar, él vuelve como al otro día, y me dice la persona que está haciendo eso se llama Javier Alexander Zapata, es trabajador mío, y acabo de darme cuenta que se me robó unas máquinas de la empresa, y las tiene ubicadas en tal parte en Manrique, ya las tengo ubicadas, lo voy a echar y le voy a poner denuncia penal, ya yo le dejo la Papa caliente a usted, doctora, a ver, qué hace usted con los suyos. Efectivamente, yo me senté con Alberto Correa y con Álvaro Leal y les dije, y con el equipo de logística, ellos todos compraban, y les dije, me hacen el favor y me cancelan cualquier contrato que exista con ese señor Rendón o con este señor Javier Alexander Zapata, porque todo el mundo tiene derecho a tener empresa, todos tienen derecho a progresar, porque aquí la gente no tiene por qué venir a robarse las cosas ni a meternos el dedo en la boca a nosotros, eso es corrupción, cuánto se están quedando ustedes ahí, me cancelan ya y es la última vez que esto sucede, es la última vez; di esa instrucción. Ordené que cancelaran, dijeron que sí, se comprometieron a que sí. Cuando oh sorpresa, al mes vuelven a aparecer los contratos, por ser de \$1.500.000, \$1.700.000, y ellos creen que uno no revisa, y yo revisaba absolutamente todo, y vuelvo a ver al señor Rendón contratando reparaciones de tarjetas en contratos de millón y pico, que, juntados en una suma, creo yo como de 50 o 60 millones de pesos, seguía siendo una cantidad muy mínima, realmente los procedimientos para esa cuantía no son muy exigentes, pero se contradijo una orden que yo di con fundamento porque les conté absolutamente todo lo que estaba haciendo el otro señor allá en Sytecsa, sabía que Javier Alexander era muy amigo de Alberto Correa, ellos como ya llevaban tanto tiempo en la empresa, se tenían mucha confianza y los temas de corrupción suelen suceder así; los robos continuados empiezan de a poquito y ya cuando la gente se va teniendo confianza va bajando las alarmas. Iba bajando las alarmas y Alberto Correa era un hombre con mucho poder en el Metro porque como era la mano derecha de la anterior Secretaria General. Entonces se tenían mucha confianza, pensaron que no me iba a dar cuenta, cuando me doy cuenta de ese contrato y busco todos los demás contratos que siguieron haciendo, eso sumaba más o menos 50 millones de pesos de hace 10 años, llamo a los 3 señores, les solicito los descargos por escrito, les hago un cuestionario por escrito, ellos presentan sus descargos, para mí no son satisfactorios, y decido con el gerente general, dar por terminada la relación de contratos con los 3; yo ya se los había advertido, yo ya les había dado la oportunidad de corregir lo que no estuviera bien y de continuar trabajando en una empresa maravillosa como es el Metro de Medellín, Entonces, por mi seguridad jurídica, la seguridad jurídica de mi jefe, el gerente del metro y por el beneficio de la Comunidad, porque esa es plata de la Comunidad es una entidad pública, decidí terminar esos 3 contratos de trabajo y posteriormente otros también por temas relacionados con corrupción. Alberto era coordinador de procesos de la Secretaría General, él era el enlace de la Secretaría General con todas las dependencias de la Secretaría General y con toda la empresa en general”

Los testigos **CARLOS ENRIQUE TORRES y BEATRIZ ELENA OSORIO LAVERDE**, manifestaron que no conocieron de forma personal y directa los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato del actor.

De lo anterior se tiene que apoyándonos en lo normado en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945 el cual establece las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, en su numeral 8° *“Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno”*, se establece que el demandante incurrió en las causales endilgadas para la terminación del contrato de trabajo existiendo una violación a las obligaciones especiales del mismo, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo por parte de su empleador y, por tal razón, constituye una justa causa catalogada como grave para la terminación del contrato, la cual no puede ser calificada por el juez como lo pretende la parte actora.

Así las cosas, debe concluirse que la terminación del contrato del demandante se derivó de una justa causa.

Sobre la pretensión que se declare ilegal e ineficaz el traslado de régimen de cesantías efectuado por el actor el 30 de junio de 2004 y como consecuencia de ello se reliquiden las cesantías, teniendo en cuenta que el régimen aplicable a su situación jurídico laboral es el régimen retroactivo establecido en el artículo 17 literal a) de la Ley 6a de 1945.

A de indicarse que en igual asunto al que nos convoca, en Sentencia (**SL 2241** del 28 de abril de **2021**, con ponencia del magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez), la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostuvo:

“Pero lo anterior ninguna incidencia tiene en lo que ocurrió en este asunto, en el que las partes acordaron en el marco de una relación laboral subordinada entre un trabajador oficial y una empresa industrial y comercial del Estado, el traslado de régimen de cesantías a cambio de un incentivo económico, además que tal pacto no afectó los derechos adquiridos, mínimos o irrenunciables del trabajador pues solo versó sobre las cesantías futuras -según no se discute en casación- que, por no haberse causado, constituían una simple expectativa susceptible de negociación.

Además, es dable señalar que si bien el nuevo régimen de cesantías anualizado solo aplicaría para las relaciones laborales que nacieran con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, tal y como lo ha precisado la Sala (CSJ SL17487-2015) -que no era el caso del actor pues quedó establecido el vínculo contractual inició el 1.º de diciembre de 1995-, nada se opone a que el trabajador manifieste su voluntad libre y consciente de beneficiarse del nuevo régimen anualizado de liquidación de cesantía. Menos aún, se reitera, cuando en este caso no se afectaron los derechos causados hasta la celebración del acto, no se alteró el derecho mínimo a que tal prestación se calcule conforme a la norma vigente y por su suscripción recibió un incentivo económico.

Téngase en cuenta que la misma sentencia CC C-428-1997 legitimó la posibilidad de que el trabajador manifestara de manera libre y voluntaria acogerse a un nuevo régimen de cesantías, caso en el cual era dable mutar de la liquidación retroactiva a la anual, tal y como ocurrió en el sub lite y no es objeto de controversia. Así lo expuso esa corporación:

En otras palabras, con la salvedad hecha sobre beneficios incontrovertibles para los trabajadores, los cambios que contemple la nueva legislación únicamente pueden hacerse obligatorios para las relaciones laborales futuras, es decir, las que se entablen después de haber entrado aquélla en pleno vigor, y, en consecuencia, excepto el caso de anuencia expresa y enteramente voluntaria del trabajador afectado, no es admisible cobijar bajo las nuevas disposiciones las situaciones jurídicas nacidas a partir de vínculos de trabajo que se venían ejecutando al producirse la reforma. Respecto de ellas, el único que puede optar por incorporarse al régimen posterior, pudiendo permanecer en el antiguo, es el empleado, libre de toda coacción externa y bajo el supuesto de su mejor conveniencia. (Subraya la Sala).

(...)

Bajo esa perspectiva, la Corporación ha sido cuidadosa al resolver los casos en los que se debate la existencia de un hecho que afecta la eficacia de un acto jurídico, bien sea porque falta uno de sus requisitos estructurales o esenciales, adolezca de defectos o vicios que lo invaliden, la misma ley concreta una circunstancia que lo vuelve ineficaz o se desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores -el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo establece que «no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca» el mínimo de derechos laborales- (CSJ SL1688-2019).

Sin embargo, en el asunto que se examina ninguna de tales circunstancias se acreditó, pues se reitera, el hecho que se haya excluido del orden jurídico la facultad del Gobierno Nacional para establecer programas de incentivos con la finalidad de propiciar en los servidores públicos el cambio de régimen de cesantías, no significa que deba concluirse una prohibición de concertar un traslado al respecto por parte de las entidades del Estado, si así no está contemplado legalmente, no se desconocen los derechos mínimos de los trabajadores y tampoco fue tal consideración la razón neural que conllevó la declaratoria de inconstitucionalidad parcial en la referida sentencia C-428-1997.

De hecho, ante la ausencia de disposición legal que establezca una prohibición expresa que impida a los servidores públicos cambiarse de régimen de cesantía, la Sala no advierte que al respecto deba establecerse una diferenciación con los trabajadores del sector privado, tal y como lo sugirió el Tribunal.

Al respecto, obra en el plenario a folios 35 a 40, el acta 324 de la Junta Directiva del Metro de Medellín del 25 de mayo de 2004, mediante la cual se aprueba el incentivo para el cambio de régimen de cesantías en la empresa Metro de Medellín Ltda., a folios 33 la liquidación definitiva de cesantías del 30 de junio de 2004, y a folios 282 expediente digital aparece una manifestación del señor ALBERTO CORREA con fecha del 18 de junio de 2004 que dice:

“Yo ALBERTO DE JESUS CORREA MURILLO, identificado con cedula ciudadanía número 71.876.192 de Jericó Antioquia; hago constar que, a partir del 30 de junio del presente año, he decidido en forma libre y voluntaria trasladarme del régimen retroactivo de cesantías al régimen anualizado conforme a la ley vigente”, firma ALBERTO DE JESUS CORREA MURILLO, documento que fue notariado en la Notaría Veinticuatro (24) del Círculo de Medellín, el 18 de junio de 2004.

Del material probatorio enunciado, se puede afirmar que la decisión del señor ALBERTO DE JESUS CORREA MURILLO de trasladarse del régimen retroactivo de cesantías al régimen anualizado consagrado en la Ley 344 de 1996, fue libre y voluntaria, por lo tanto es eficaz dado que las partes pueden celebrar acuerdos en el marco de una relación laboral subordinada entre un trabajador oficial y una empresa industrial y comercial del Estado para hacerlo a cambio de un incentivo económico, es así que se observa que no existió coacción o presión de parte del empleador para la toma de tan trascendental decisión, además es evidente que no se afectaron los derechos causados hasta la celebración del acto, no se alteró el derecho mínimo a que tal prestación se calcule conforme a la norma vigente y por su suscripción recibió un incentivo económico, se reitera que la declaración de voluntad fue libre y ajena de todo vicio que pudiera generar o dar lugar a una nulidad relativa por vicios en el consentimiento, siendo eficaz dicho acto.

Corolario a lo anterior, la sentencia que se revisa en el grado jurisdiccional de consulta, merece ser **CONFIRMADA EN SU INTEGRIDAD**.

Las costas de ambas instancias corren a cargo del demandante, en esta instancia no se causaron costas procesales.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas.

SEGUNDO: Costas procesales y agencias en derecho como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Alberto de Jesús Correa Murillo
DEMANDADOS	Empresa de Transporte Masivo Del Valle de Aburra LTDA - METRO DE MEDELLÍN LTDA.
RADICADO	05-088-31-05-001-2018-00262
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 14 de abril de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 14 de abril de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO