REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado Ponente

Proceso:	**Ordinario Laboral**
Radicado:	66001310500220210006301
Demandante:	Yesica Alejandra Gallego Reyes
Demandado:	Estilo Ingeniería S.A.
Asunto:	Apelación sentencia **14 de junio de 2023**
Juzgado:	Segundo Laboral del Circuito
Tema:	Contractual

APROBADO POR ACTA No. 194 DEL 28 DE NOVIEMBRE DE 2023

Hoy, cuatro (04) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. Olga Lucia Hoyos Sepúlveda, Dr. Julio César Salazar Muñoz y como ponente Dr. Germán Darío Goez Vinasco, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario promovido por **YESICA ALEJANDRA GALLEGO REYES** en contra de **ESTILO INGENIERÍA S.A**, Radicado: **66001310500220210006301.**

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 198

ANTECEDENTES

YESICA ALEJANDRA GUEVARA SALAZAR demandó a **ESTILO INGENIERÍA S.A** con la finalidad de que se condene a la demandada al pago de cesantías ($836.000), prima de servicios ($836.000), indemnización por despido injusto ($836.000), la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ($9.560.000) e indemnización moratoria ($920.000), con ocasión al contrato de trabajo a término indefinido que los ató.

Los hechos que motivaron la acción indican que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado desde el 15 de octubre de 2019 para ejercer las labores de ejecutiva de cuenta, percibiendo un salario mensual de $2.760.000.

Agrega que en el transcurso del contrato la actora estuvo incapacitada por enfermedad desde el 23 de enero de 2020 y el 16 de febrero del 2020; que el contrato terminó por decisión del empleador el 4 de febrero de 2020, momento en que la actora se encontraba incapacitada y no se contó con la autorización del ministerio del trabajo.

Por lo dicho, considera que la actora tenía derecho a las indemnizaciones por despido injusto, indemnización por estabilidad laboral reforzada, indemnización moratoria y demás pagos que se desprendieron del contrato de trabajo. Al respecto, aduce que sus cesantías, primas e indemnización fueron mal liquidadas; que entre las partes existió un acuerdo de transacción del 13 de marzo de 2020, el cual se suscribió pero que el empleador, desconoció su estado de salud y con ello trató de evadir los conceptos ahora reclamados.

La demanda fue radicada el 22 de febrero de 2021 y admitida luego de corregida el 9 de abril de 2021.

ESTILO INGENIERÍA S.A. contestó la demanda, indicando que la única incapacidad que tuvo la actora fue del 23 de enero de 2020 al 1 de febrero de 2020, por lo que no era cierto que al momento de la terminación estuviese incapacitada y que a la terminación desconocía que tuviera otra incapacidad porque si bien la terminación tuvo lugar el 4 de febrero de 2020, la incapacidad arrimada por la demandante fue expedida el 5 de febrero de esa anualidad. En cuanto a las prestaciones y la indemnización por despido dijo que las mismas fueron pagadas. Como excepciones formuló **cosa juzgada**, **inexistencia de la obligación, inexistencia de derechos por parte de la demandante, inexistencia de fuero de salud, prescripción, cobro de lo no debido, buena fe, compensación, pago, falta de título y causa, las genéricas.**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 14 de junio de 2023, el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira dispuso:

> ***Primero**: **DECLARAR** probada la excepción de cosa juzgada propuesta por la demandada, conforme las consideraciones expuestas en la sentencia y absolver a la pasiva de las pretensiones elevadas en su contra. **Segundo**. Condenar en costas a la parte demandante al resultar vencida en juicio [...].*

Para arribar a tal decisión, indicó que no se discutía la existencia del contrato de trabajo entre las partes como tampoco la terminación por decisión unilateral y sin justa causa por el empleador. Además, tuvo en cuenta la transacción realizada entre las partes y los objetos sobre los cuales se hizo, además de la limitante relativa a los derechos ciertos, mínimos e indiscutibles y de los presupuestos de validez.

Al analizar el contenido del contrato de transacción del 13 de marzo de 2020 adosado por ambas partes encontró que las diferencias laborales que se suscitaron en esta contienda fueron objeto de ese acuerdo y de allí que se generó la cosa juzgada, atendiendo los hechos descritos en el citado contrato transaccional y que lo zanjado, tuvo en cuenta la reclamación realizada por la trabajadora y la situación de salud que alegaba, por lo que precavieron cualquier litigio que se generara al respecto o de la terminación del vinculo laboral por lo que acordaron una suma de dinero que tranzaba cualquier diferencia en el contrato de trabajo que los unió, sin que se avizorara cualquier circunstancia que pusiera en entre dicho la voluntad, además de no haberse siquiera alegado cualquier circunstancia de fuerza o dolo y versó sobre derechos inciertos y discutibles como las indemnizaciones o la relativa a la estabilidad laboral reforzada, en tanto que del mismo texto emergió que la demandada desconocía de la existencia de una incapacidad laboral y tal aspecto fue avalado por la misma accionante, agregando que la prórroga de la misma fue realizada de manera retroactiva en fecha posterior a la culminación del vínculo sin que obrara comunicación alguna al empleador para darle a conocer las circunstancias alegadas ahora por la trabajadora, pues ello solo tuvo lugar de manera posterior a través de la abogada de la actora.

En cuanto a la reliquidación de las prestaciones, tuvo en cuenta lo pagado por la demandada a la trabajadora por cada concepto, encontrando que dichos montos eran superiores a los solicitados en la demanda y a los calculados por el juzgado, sin que existieran diferencias a reconocer a la trabajadora, incluida la indemnización por despido, sin que en la demanda se hubiera alegado un factor adicional que debiera ser tenido en cuenta para determinar cálculos diferentes, por lo que, al no haber existido diferencia a favor, de suyo no había lugar a la indemnización moratoria.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Conforme a lo consagrado en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) la Sala estudiará el fallo de la *a quo*, en grado jurisdiccional de consulta, dado que la sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones de la actora y no se interpuso recurso de apelación [archivos 04 al 06].

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, el traslado se dispuso mediante fijación en lista del 10-08-2023 y de la presentación de alegaciones en término, se remite al expediente de segunda instancia y a la constancia de la Secretaría de la Sala.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia, procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

De acuerdo al anterior panorama, se tiene como problemas jurídicos *i) Establecer si a la demandante le fueron debidamente liquidadas y pagadas las cesantías, prima de servicio y la indemnización por despido; ii) De existir diferencia a favor de la demandante respecto de las cesantías y prima de servicios, se tendrá que analizar si había lugar a la indemnización moratoria del articulo 65 CST; iii) Establecer si lo reclamado a título de indemnización del articulo 26 de la Ley 361 de 1997 tiene la connotación de cosa juzgada, conforme al acuerdo transaccional realizado entre las partes previo a la acción judicial.*

Para resolver, por fuera de debate se encuentran los siguientes aspectos:

(i) *Entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, para que la trabajadora ejecutara labores como Ejecutivo de cuenta SEB, pactado a partir del 15 de octubre de 2019, con un salario inicial de $2.600.000 (archivo 11, pág. 34-38).*

(ii) *El Salario de la demandante para el año 2020 fue de $2.760.000.*

(iii) El contrato de trabajo terminó por decisión unilateral del empleador el 4 de febrero de 2020.

(iv) Entre las partes, el 13 de marzo de 2020 suscribieron un contrato de transacción por $8.280.000 (archivo 11, página 53)

Liquidación de prestaciones e indemnización por despido.

La parte demandada arrimó los respectivos comprobantes de pago de lo cancelado a la demandante a través de transferencia al Banco AV Villas, cuenta 348708368, por los siguientes conceptos y valores:

$666.000 Prima de servicios 2019 pago nómina (31-12-2019)[1]
$258.111 Cesantías 2020[2]
$666.000 Consignación cesantías 2019 – Protección S.A. (14-02-2020)[3]
$260.667 Cesantías 2020[4]
$3.032.727 Indemnización art. 64 CST[5]

Ahora, la Sala al realizar las liquidaciones reclamadas como deficitarias y que corresponden a las cesantías, prima de servicios y la indemnización por despido, se obtuvo que contrario a lo afirmado en la demanda, el empleador liquidó y pago dichos emolumentos a la trabajadora por un valor en exceso de $491.281, conforme se observa en el siguiente cuadro:

Salario:	*2.600.000*	*2.760.000*
Inicio:	15-oct.-19	01-ene.-20
Finalización:	31-dic.-19	04-feb.-20
Dias	**77**	**34**

	Liquidado por la Sala			**Pagado por la demandada**			
	2.019	2.020	**Total**	2.019	2.020	**Total**	**Diferencia**
Cesantías	556.111	260.667	816.778	666.666	260.667	927.333	**> 110.555**
Prima de servicio	556.111	260.667	816.778	666.666	258.111	924.777	**> 107.999**
Indemnización por despido	-	2.760.000	2.760.000	-	3.032.727	3.032.727	**> 272.727**
	Valor que se debió pagar		**4.393.556**	**Valor pagado**		**4.884.837**	**> 491.281**

De lo anterior se desprende que al haberse cancelado a la demandante valores incluso superiores a los que debía ser, tal y como lo dedujo el juez de primera instancia, conlleva a que no había lugar a imponer condena alguna por dichos conceptos y, al no adeudar el empleador salarios y prestaciones, tampoco se genera condena por la indemnización moratoria del art. 65 CST, aspecto que conlleva a que se adicione el ordinal primero de la parte resolutiva de la sentencia en el sentido a que se debió declarar

1 Archivo 11, pág. 41
2 Archivo 11, pág. 50
3 Archivo 11, pág. 43
4 Archivo 11, pág. 50
5 Archivo 11, pág. 45

la prosperidad de la excepción de pago y cobro de lo no debido, invocada por la pasiva.

Indemnización Art. 26 de la Ley 361/1997

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que *"(...) en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*" y que "*no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren*".

Respecto al fuero de salud alegado al momento de la terminación, se cuenta con los siguientes medios de prueba, enunciados de manera cronológica:

Fecha	Descripción	Incapacidad
02-10-2019[6]	Certificado médico de preingreso – Sin restricciones	
23-01-2020[7]	Consulta de la demandante ante el instituto del sistema nervioso de Risaralda S.A.S. **Diagnóstico:** Trastorno Depresivo Recurrente, Episodio Moderado Presente.	Incapacidad del **23 de enero de 2020** al **1 de febrero de 2020.**
05-02-2020	Terminación del contrato de trabajo con pago de indemnización por despido sin justa causa.	
05-02-2020[8] 2:00 pm	Oficio del 5 de febrero de 2020 del Instituto del Sistema Nervioso de Risaralda de acuerdo a consulta ambulatoria por medicina especializada realizada en igual fecha, expide la incapacidad retroactiva desde el 2-02-2020 hasta el 16-02-2020.	Incapacidad del **2 de febrero de 2020** al **16 de febrero de 2020.**
07-02-2020[9] 9:44 am	Transcripción de incapacidad retroactiva por la EPS Sura.	
[10]07-02-2020	Certificado médico de egreso con hallazgo en el examen clínico a ser evaluados por la EPS – antecedentes de trastornos de ansiedad y de la personalidad desde los 24 años -. Aporta historia clínica e incapacidad otorgada por médico tratante.	
17-02-2020[11]	Reclamación a través de abogado, la actora peticiona el reconocimiento de la indemnización $40.123.100, por conceptos despido injusto/reintegro/perjuicios morales.	

En respuesta dada al derecho de petición, refiere el empleador que a la terminación no tenía conocimiento de la existencia de alguna situación de salud vigente al 4 de febrero de 2020; que sí tuvo conocimiento de una incapacidad que finalizó el 1 de febrero de 2020; que la extrabajadora se

[6] Archivo 04Anexos, pág. 16-21
[7] Archivo 04Anexos, pág. 9-11
[8] Archivo 04Anexos, pág. 8, 25
[9] Archivo 04Anexos, pág. 24
[10] Archivo 04Anexos, pág. 12-15
[11] Archivo 04, pág. 29-34

presentó a laborar los días 3 y 4 de febrero de esa anualidad, sin presentar incapacidad notificada a la empresa[12].

Aquí, es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (SL1360-2018). En tal caso, para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria (SL1152/2023), entre otros aspectos.

Volviendo al caso concreto, de los medios de prueba antes enunciados, se puede decir que al momento de la terminación del contrato la demandante no contaba con una incapacidad médica otorgada para esa data que hubiere sido previamente conocida por el empleador, ello es así, porque la otorgada, fue producto de la consulta externa realizada con posterioridad a la terminación y se expidió de manera retroactiva, por lo que la presunción del fuero alegado se torna incierto y discutible, pues recuérdese que un derecho es cierto e indiscutible cuando no existe duda respecto a su existencia, donde el derecho se juzga real y reconocido sin la necesidad de que un proceso probatorio que lleve a su convencimiento.

Entonces, sería del caso analizar la presunta situación de debilidad manifiesta, de cara a la indemnización del articulo 26 de la Ley 361 de 1997, sin embargo, obra la suscripción del contrato de transacción realizada entre las partes el 13 de marzo de 2020 (archivo 04, pág. 4), el cual tuvo como objeto:

> *"Las partes de común acuerdo, libres de coacción o apremio, han decidido transar de mutuo acuerdo cualquier litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que exista y/o pueda iniciarse en futuro por la EX TRABAJADORA en contra de ESTILO NGENIERIA S.A. y las subsidiarias, filiales o sociedades controlantes de ésta, expresando dicha voluntad en este contrato mediante el cual se pone fin a cualquier eventual diferencia que se desprenda de los supuestos de hecho plasmados en el presente acuerdo y en general respecto de cualquier derecho que se desprenda de la vigencia y/o terminación de la relación laboral que existió entre Las Partes, así como de cualquier relación laboral anterior que haya existido entre las mismas".*

Dicho contrato de transacción tuvo como supuestos de hecho:

> *"I. - SUPUESTO DE HECHO*

[12] Archivo 04, pág. 34

1- Las partes ratifican que YESICA ALEJANDRA GALLEGO REYES, prestó sus servicios personales a ESTILO INGENIERÍA S.A. en ejecución de un contrato de trabajo desde el 15 de octubre de 2019 hasta el 04 de febrero de 2020, siendo su último cargo el de EJECUTIVO DE CUENTA SEB.

2- El contrato de trabajó terminó en la fecha indicada, por decisión unilateral de ESTILO INGENIERÍA S.A.

3- El día 26 de febrero de 2020, ESTILO INGENIERÍA pagó a YESICA ALEJANDRA GALLEGO REYES su liquidación de acreencias laborales, donde se incluyó la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

4- El último salario base de YESICA ALEJANDRA GALLEGO REYES fue de $2.760.000.

5- El día diecisiete (17) de febrero de 2020, YESICA ALEJANDRA GALLEGO REYES radicó, a través de apoderado, derecho de petición, alegando una situación de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo, e invitó a ESTILO INGENIERÍA S.A. a entablar diálogos para lograr un justo acuerdo entre las partes.

6- ESTILO INGENIERIA S.A. nunca conoció de situación de salud alguna que aquejara a la extrabajadora a la terminación del contrato de trabajo, que ocurrió el día 04 de febrero de 2020, y así se le dio a conocer en la respuesta al derecho de petición enviada el día 05 de marzo de 2020.

7- Con base en la solicitud de la señora YESICA ALEJANDRA GALLEGO REYES, las partes iniciaron conversaciones respecto de cualquier diferencia presentada frente a la terminación de su contrato de trabajo.

8- Las partes manifiestan que el día trece (13) de marzo de 2020, superaron cualquier diferencia en relación con la vigencia y/o terminación del contrato de trabajo, especialmente en lo relacionado con la situación de salud de la ex trabajadora, así como respecto de cualquier derecho que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar cualquier controversia, discusión, litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que pueda existir y/o presentarse en el futuro entre Las Partes, respecto de los derechos derivados de la vigencia y/o terminación del contrato de trabajo".

En lo que tiene que ver con la facultad de disposición del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a propósito del contrato de transacción, nuestro órgano de cierre jurisdiccional expuso:

"… la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo. Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad - que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la

posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional." (SL1152-2023)

A propósito, es de recordar que los contratos de transacción son acuerdos mediante los cuales las partes resuelven de forma extrajudicial un conflicto pendiente o previenen futuros litigios. Al respecto, dispone el artículo 2469 del código civil: *«La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.».* Además, el artículo 15 del CST dispone: *«Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.»*

Respecto a los requisitos del contrato de transacción laboral ha dicho la sala de Casación laboral en sentencia 75199 del 7 de junio de 2017 lo siguiente: *«Esa figura jurídica, la de transacción, ha sido analizada por esta Corte en distintas oportunidades, en las que ha presupuestado que la transacción resulta válida cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (art. 2469 C. Civil), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (art. 15 C.S.T.), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.»*

Aquí, es menester indicar que, en lo relacionado con la licitud del objeto de la transacción, "*quien alega error o vicio en el consentimiento, tiene indefectiblemente la carga de acreditarlos, vale decir y para más claridad, era el demandante quien debía probar que su ánimo fue constreñido para aceptar el acuerdo, mediante la fuerza, el error o el dolo (CSJ SL, 18 May. 1998, rad. 10.608, reiterada en la SL, 8 jun. 2011, rad. 40026).*

Ahora, frente al caso, cuenta aclarar que el único cuestionamiento que hace la demandante frente al contrato de transacción que pactó con su ex empleador, corresponde a que con ello "***el empleador buscó evadir el pago de lo reclamado***"., más ningún ataque se hizo frente a la existencia de error o vicio en el consentimiento, o por lo menos así no fue planteado en la demanda, pues la acción se encausó únicamente a la obtención de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361/1997.

De lo dicho, se puede deducir que el derecho a la estabilidad laboral reforzada - *se encuentre acreditado o no*-, es transable, esto es, que puede ser objeto de conciliación o de transacción, como en el presente caso, sin que ello devenga en un vicio del consentimiento o una ineficacia del acto suscrito - *el cual tampoco se alegó* -.

Ahora, como la transacción tiene como efecto la cosa juzgada respecto a los derechos incluidos en el contrato, al respecto la Corte en sentencia 53793 del 1 de marzo de 2017, señala:

> *«Ciertamente, como lo anota el impugnante, el Tribunal desconoció los efectos de cosa juzgada que le reconoce a la transacción el artículo 2483 del Código Civil, al establecer que esta «…produce el efecto de cosa juzgada en última instancia; pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes».*
>
> *De tal suerte que no podía imponer condena por una obligación que ya fue materia de transacción entre las partes, menos cuando no fue el caso de que el accionante estuviera alegando su nulidad.*
>
> *A propósito, la Sala de Casación Civil estableció que los efectos de la transacción son: i) el cambio de una relación jurídica incierta, en otra que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, y ii) la terminación de un proceso judicial, o si no se ha dado el mismo, la imposibilidad de los contratantes, de llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo.»*

En consecuencia, por el efecto de cosa juzgada que acompaña la transacción, en lo que respecta a la indemnización de que trata el articulo 26 de la Ley 361/1997 que corresponde a la finalidad de lo pretendido con esta acción, impide el resurgimiento de la controversia judicial que quedó incluida en su objeto, pues cabe recordar que además de constituir un acto jurídico con consecuencias sustanciales, también lo es procesal, siendo válido en los juicios laborales, al no comprometer en este caso, derechos ciertos e indiscutibles como se anotó en líneas anteriores.

Además, es de resaltar que los acuerdos entre las partes, por sí solos, no constituye un mecanismo de coacción, por cuanto las propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas e incluso formularle al empleador ofertas distintas y de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por este. De otro lado, debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente para zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

De manera que, acertó el a quo al declarar probada la excepción de cosa juzgada respecto de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361/1997, conforme a lo dispuesto en el artículo 303 del CGP, aplicable al rito laboral en virtud del mandato contenido en el 145 del CPTSS.

Por fuerza de lo dicho, al no haberse perseguido con la demanda aspecto diferente a la citada indemnización, la cual no puede ser debatida en juicio, en tanto que el acuerdo transaccional con alcance de cosa juzgada precavió toda discusión sobre dicho derecho, conlleva a que se deba confirmar la decisión de primer orden en lo concerniente a la cosa juzgada declarada.

Comoquiera que el asunto se conoce conforme al grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora, en esta instancia, no se imponen costas.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: **ADICIONAR** al ordinal primero de la parte resolutiva de la sentencia en el sentido de declarar probadas las excepciones de pago y cobro de lo no debido. En lo demás se mantiene incólume.

SEGUNDO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia del 14 de junio de 2023 proferida por el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira.

TERCERO: Sin Costas en esta instancia.

Los magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado ponente

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **9e3e9afda105701986e55ae0c4a2d77c964680f1fdf996f3b761509670ca3532**
Documento generado en 01/12/2023 12:36:41 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica