



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	ORDINARIO – CONSULTA DE SENTENCIA
Demandante	PATRICIA RENDON MUÑOZ
Demandados	MEGALINEA S.A. Y BANCO DE BOGOTA S.A.
Radicación	760013105007202000344 02
Tema	Contrato de Trabajo – Contrato Realidad -
Sub Temas	Es válida la suscripción de acuerdos de transacción de terminación de un contrato de trabajo, como terminación por mutuo acuerdo, siempre que los mismos, se den en el marco de una política empresarial, sea suscrita de forma libre y voluntaria por las partes y no se transgredan derechos mínimos e irrenunciables.

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de agosto de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a surtir el **grado jurisdiccional de consulta** de la Sentencia **No. 054 del 10 de marzo de 2022**, proferida por el **Juzgado Séptimo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 149

Antecedentes

PATRICIA RENDON MUÑOZ presentó demanda ordinaria laboral en contra del BANCO DE BOGOTA y solidariamente contra la empresa MEGALINEA S.A, con miras a que se declare la **nulidad del contrato de transacción** firmado entre la trabajadora y MEGALINEA S. A.; que la existencia de contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre la demandante y MEGALINEA S.A es un **contrato de intermediación laboral**; la **existencia del contrato de trabajo a término indefinido celebrado con el BANCO DE BOGOTA**, por cuanto MEGALINE S.A. actuó como simple intermediario y no como contratista independiente; que los valores cancelados como bonificación MERA LIBRALIDAD, por venta de productos financieros constituye salario y son factor para liquidar y pagar la totalidad de las prestaciones laborales.

Que como consecuencia de lo anterior se condene al BANCO DE BOGOTA y solidariamente a MEGALINEA S. A. al pago de las **cesantías y sus intereses, vacaciones, prima de servicios y aportes a la seguridad social por el tiempo comprendido entre el 13 de marzo de 2014 al 17 de octubre de 2019**, con base en los pagos efectuados como bonificación y comisiones percibidas; **la indemnización de los artículos 64 y 65 del CST; a reliquidar y pagar la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; los aportes a la seguridad social en salud y pensiones, previo cálculo actuarial**; a la **indexación** de las sumas reconocidas y lo que resulte probado de manera ultra y extra petita y las costas.

Subsidiariamente solicitó que, si no se acredita la existencia del verdadero contrato de trabajo con el BANCO DE BOGOTA, se impongan las condenas en contra del empleador MEGALINEA S.A. y solidariamente al BANCO DE BOGOTA.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, celebró con la empresa MEGALINEA S.A., contrato individual a término indefinido **desde el 13 de marzo de 2014 hasta el 17 de octubre de 2019**, ostentado el cargo de Coordinador Fuerza Especializada de Vivienda, percibiendo como salario la suma de \$1.355.850 y cumpliendo un horario de 7:30 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a viernes.

Que, fue enviada por la empresa MEGALINEA S.A, en misión a prestar sus servicios para promocionar y vender productos financieros del Banco de Bogotá, actuando la empresa MEGALINEA S.A., como simple intermediario. Adujo que, en los documentos denominados "comprobantes históricos de pago", se evidencia el pago de los emolumentos denominados bonificación por mera liberalidad y comisiones no salariales.

Que, trabajó directamente como Coordinadora Fuerza Especial de Vivienda para el Banco de Bogotá, quien fue la empresa que le suministraba las herramientas de trabajo, tales como las instalaciones donde desarrollaba su trabajo, la papelería, formatos con logo del Banco de Bogotá, y que, el Banco de Bogotá durante la vigencia de la relación laboral no le consignó el valor de las cesantías.

Que, el 13 de agosto de 2019 la abogada de MEGALINEA S.A. le envió una citación de descargos, argumentando unos hechos que no eran ciertos y sustentados con injurias, a consecuencia de ello, le aplicaron una sanción por dos días, interponiendo recurso de impugnación, sin tener respuesta de la misma. Refirió que, empezó a recibir un trato discriminatorio por parte de su jefe inmediata, lo cual acarreo problemas en la ejecución y buen desarrollo de sus funciones, además, de presentar problemas de salud como migraña, estrés y ansiedad, debiendo acudir a la EPS SINERGIA SALUD para recibir tratamiento psicológico

Afirmó que, radicó ante el Ministerio de Trabajo denuncia por acoso laboral, aportando todas las pruebas para sustentar su dicho.

Que, antes de la fecha fijada para la diligencia programada por el Inspector de Trabajo, MEGALINEA S.A., la citó el día 17 de octubre de 2019, para ofrecerle una oferta transaccional por la suma de \$38.915.806 en la cual se incluye prestaciones sociales, dicho documento debía firmarlo y autenticarlo en notaria, cuya finalidad conllevaba a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, situación que fue así, ya que fue forzada, vulnerando el artículo 15 del C.S.T.

La demandada **BANCO DE BOGOTÁ S.A.**, dio contestación la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“TRANSACCIÓN”**; **DESVINCULACION DE LA DEMANDA Y FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA DEL DEMANDANTE**”; **“CARENCIA DE CAUSA PARA DEMANDAR”**; **“CARENCIA DEL DERECHO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO”**; **“COMPENSACIÓN”**; **“BUENA FE”**; **“INNOMINADA”**; **“PRESCRIPCIÓN”**; **“ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA”** y la de **“PAGO”**¹.

Mediante **auto interlocutorio No. 793 de fecha 23 de marzo de 2021**, el *A quo* tuvo por no contestada la demanda a la accionada **MEGALINEA S.A.**

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 054 del 10 de marzo de 2022**, declarando infundadas las tachas de no parcialidad formuladas respecto a los testigos Gustavo Adolfo Santa Murillo y Gustavo Adolfo García Castillo; declarando no probadas las excepciones propuestas y **probada la excepción de Inexistencia de la Obligación**; declarando la existencia de un contrato laboral entre la señora Patricia Rendon Muñoz como trabajadora y las sociedades Banco de Bogotá S.A. y MEGALINEA S.A en calidad de empleadoras, siendo la última solidariamente responsable de todas las acreencias laborales que se pudieren adeudar a la actora, respecto del contrato laboral que se desarrolló desde el 13 de marzo de 2014 al 17 de octubre de 2019; absolviendo a las demandadas de las demás pretensiones propuestas en la demanda y finalmente condenó en costas.

Para arribar a tal decisión, el *A quo*, adujo que, la demandante realizaba las labores propias de la actividad comercial del Banco de Bogotá S.A., además, las labores las ejecutaba en las instalaciones de la entidad financiera, utilizando los implementos entregados por esta sociedad como los carnets, tarjetas de la entidad y correos corporativos, por su parte los testigos dijeron que, quien regulaba las actividades era el Banco de Bogotá y no MEGALINEA. Concluyendo que, realizó actividades propias del objeto social del Banco de Bogotá, sin que

¹ Mayúscula y negrillas son propias del texto.

esgriman razones suficientes para establecer porque se tercerizaron esas labores propias de la actividad.

Que la tercerización debe estar justificada jurídicamente para determinar las razones por las cuales no se realiza directamente la contratación de sus empleados, teniendo en cuenta las labores contratadas. Explicó que, MEGALINEA nunca actuó con independencia y autonomía operativa y administrativa que debe revestir en los contratistas independientes, a fin de desvirtuar el sistema de contratación externo, sin embargo, se determinó que en este caso actuó como simple intermediario, por lo anterior, estableció la responsabilidad solidaria de todas las acreencias laborales de la actora.

Que, respecto del acuerdo de transacción argumentó que, el documento fue celebrado el 17 de octubre de 2019 por MEGALINEA S.A. y la demandante, en el cual quedó establecido que se daba la terminación del contrato por mutuo acuerdo de los contratos desarrollados del 13 de marzo de 2017 al 17 de octubre de 2019 por valor de \$38.915.806, así mismo, observó que el 9 de enero de 2018, las partes también celebraron un acuerdo transaccional, por una suma conciliatoria de \$13.929.177 por concepto de las bonificaciones alegadas por la demandante, con el cual se entiende que pudieron quedar negociadas las diferencias que pudieran surgir entre las partes frente a las bonificaciones y/o comisiones reclamadas.

En lo que tiene que ver a los vicios de consentimiento que trata de esgrimir la parte demandante, sostuvo que el artículo 1513 del Código Civil establece que la fuerza no vicia el consentimiento, si no cuando es capaz de causar una impresión fuerte en una persona de sano juicio, teniendo en cuenta su edad, sexo y condición, además, la jurisprudencia ha sostenido que la amenaza que resulte de un vicio en el consentimiento, debe ser de tal naturaleza y envergadura que la persona sea expuesta a un mal irreparable y grave capaz de quitarle su capacidad de decisión en el acto del contrato.

Que en el presente caso adujo la demandante que fue coaccionada a firmar, debido a un supuesto acoso laboral del cual no se tiene certeza que sucedió y de unos quebrantos de salud que no demostró, por lo

tanto, concluyó que no se evidenció que existiera vicio en el consentimiento.

CONSIDERACIONES

Corresponde a esta instancia surtir el **grado jurisdiccional de consulta** previsto en el inciso segundo del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, la cual tiene como finalidad la revisión automática de la sentencia por resultar adversa a los intereses del trabajador y como lo ha establecido de antaño la Honorable Corte Constitucional V. gr. en la Sentencia T – 382 de 2006²

Hechos Probados

En el *sub iúdice* está probado que entre Patricia Rendon Muñoz como trabajadora y las sociedades Banco de Bogotá S.A. y MEGALINEA S.A en calidad de empleadoras, existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se desarrolló entre el 13 de marzo de 2014 al 17 de octubre de 2019.

Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer, si: **i)** Hay lugar a declarar la nulidad del acuerdo transaccional realizado entre la señora PATRICIA RENDON MUÑOZ y la empresa MEGALINEA S.A.; y, **ii)** La procedencia de reliquidación de las prestaciones sociales.

Análisis del Caso

Sostiene la actora en su escrito de demanda que, el 17 de octubre de 2019 la citaron a una reunión para dar por finalizado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, siéndole presentada una oferta

² Se desprende de lo anterior, que el grado jurisdiccional de consulta desarrolla el principio constitucional consagrado en el artículo 53, según el cual deben protegerse los derechos mínimos, ciertos, indiscutibles e irrenunciables de los trabajadores. De la misma manera es una protección al más débil de la relación jurídico-laboral, toda vez que este grado jurisdiccional procede cuando las sentencias de primera instancia <<fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador>>, siempre y cuando dicha providencia no haya sido apelada."

transaccional por valor de \$38.915.806, acuerdo que firmó y del que solicita su nulidad por considerar que vulnera sus derechos mínimos como trabajadora.

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

La transacción laboral está permitida al tenor de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, que al respecto establece que entre los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo a favor de los trabajadores, el reconocimiento de las facultades para *“transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles”*³

Efectivamente, el Código Civil define en su artículo 2469 el contrato de transacción como aquel *“en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”*. Sin embargo, dicha posibilidad encuentra una limitante en lo estipulado en los artículos 13 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo que consagran: (i) en materia laboral solo se pueden transigir y conciliar los derechos inciertos y discutibles; y (ii) los derechos mínimos a favor del trabajador son irrenunciables.

En materia transaccional de derechos laborales, la Corte Constitucional V. gr en sentencia T – 395 de 2018, ha indicado que *“una transacción exitosa implica que la manifestación de voluntad debe ser libre, consciente y espontánea, lo que exige que esté libre de error, fuerza o dolo; el objeto debe ser lícito; la causa debe ser lícita; la manifestación de voluntad debe provenir de una persona capaz o de su representante; y, en los casos que se requiera, se debe verificar que esté presente la formalidad habilitante. Que su objeto sea lícito, significa en derecho laboral y de la seguridad social que esté acotado por los derechos ciertos e indiscutibles”*¹⁷⁷¹.

Entonces, la prohibición de transar derechos ciertos e indiscutibles en materia laboral y de seguridad social, está enfocada a impedir que las personas renuncien a sus derechos, aun si lo consienten voluntariamente. Ello debido a que los trabajadores y los afiliados al

³ Subrayado fuera de texto

sistema de seguridad social pueden verse forzados a realizar renunciaciones como respuesta a un estado de necesidad, máxime si se tiene en cuenta que las relaciones laborales no se desenvuelven en un plano de igualdad entre empleador y trabajador.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de abril de 2018 (sentencia SL1062-2018), confirmó que *“para que un derecho pierda la calidad de cierto e indiscutible, no basta con que el empleador lo cuestione en el curso de un proceso, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciado por el trabajador, so pretexto de que el empleador controvierta su nacimiento, por lo que, ha discernido, ‘...un derecho será cierto, real, 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...’ (CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332 y CSJ SL4464-2014, entre otras)”*.

En consecuencia, aquellos derechos que estén incorporados en el patrimonio de un sujeto, es decir, cuando operaron los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma, adquieren la categoría de ciertos e indiscutibles y en tal medida no pueden ser objeto de transacción.

Respecto a los requisitos como tal del contrato de transacción laboral ha dicho la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 75199 del 7 de junio de 2017, señaló que:

“(...) 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.(...)”

El contrato de transacción tiene como efecto la cosa juzgada respecto a los derechos incluidos en el contrato, tal y como lo sostuvo la Sala de

Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 53793 del 1º de marzo de 2017 al decir que:

«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».

Así mismo en otra sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Radicado No. 83956. De fecha 9 de junio de 2021 Magistrado Ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez, indicó: "(...) es válida la suscripción de acuerdos de transacción de terminación de un contrato de trabajo, como terminación por mutuo acuerdo, siempre que los mismos, se den en el marco de una política empresarial, se suscriban de forma libre y voluntaria por las partes y no se transgredan derechos mínimos e irrenunciables. (...)".

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé las diversas formas por las cuales se puede presentar la terminación de un contrato de trabajo. Una de ellas consiste específicamente en el mutuo acuerdo de las partes, como cuando, el empleador y el trabajador terminan la relación laboral existente mediante la suscripción de un acuerdo transaccional que no trasgreda los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

En ese sentido, si se desea suscribir un acuerdo de transacción con efectos de cosa juzgada para la terminación de un contrato de trabajo, debe tenerse en cuenta que la manifestación del trabajador debe ser expresada de forma libre y voluntaria, con el fin de que, en hechos posteriores no pueda solicitarse la invalidez del acuerdo por vicios en el consentimiento tales como dolo, fuerza o error.

Sin embargo, dicha posibilidad encuentra una limitante en lo estipulado en los artículos 13 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo que consagran: (i) en materia laboral solo se pueden transigir y conciliar los derechos inciertos y discutibles; y (ii) los derechos mínimos a favor del trabajador son irrenunciables.

Caso Concreto

Descendiendo al caso concreto, a fl. 125 del expediente digital PDF 1, documento denominado “*TERMINACION DE CONTRATO POR MUTUO ACUERDO*” de fecha 17 de octubre de 2019, suscrito entre MEGALINEA S.A. y la señora PATRICIA MUÑOZ RENDON, cuyos numerales 2º y 4º indican: “(...) 2. La señora PATRICIA MUÑOZ RENDON ha solicitado el reajuste y pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, dotaciones, **bonificaciones variables**, auxilio de transporte y en general por todo concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones. (...)” “(...) 4. Para transigir la totalidad de las diferencias especificadas en el numeral 2º de este documento y cualquier otra reclamación que pudiere surgir entre las partes, y para precaver cualquier litigio sobre el particular, la referida sociedad reconoce y paga a PATRICIA MUÑOZ RENDON la suma de TREINTA Y OCHO MILLONES NOVECIENTOS QUINCE MIL OCHOCIENTOS SEIS PESOS M/CTE (\$38.915.806) por concepto de esta transacción, suma que dicha señora declara haber recibido a su entera satisfacción. (...)” (Subrayado y negrillas fuera de texto)

Así mismo a fl. 128 del expediente digital PDF 1, se observa en la liquidación del contrato de trabajo de la actora, el valor de \$38.915.806, dentro de la cual se tiene en el acápite de “otros devengos” la suma de \$25.013.843 por concepto de “acuerdo transaccional”.

Sin embargo, a fl. 166 del expediente digital PDF 1, obra otro acuerdo transaccional realizado el 9 de enero de 2018, el cual no dijo nada la demandante, llamando la atención los numerales 1º, 3º y 4º que la Sala se permite extraer así: “(...)” 1. el señor RENDON MURCIA PATRICIA, como trabajador de la mencionada sociedad, ha recibido además el sueldo fijo mensual pactado en su contrato de trabajo, **unas bonificaciones variables que considera deben ser factor salarial para todos los efectos.** (...)” “(...) 3. Para transigir cualquier diferencia surgida entre las partes sobre los temas enunciados anteriormente, hemos convenido que, por virtud de la presente transacción, MEGALINEA S.A., pagará al trabajador a través de nómina del mes de Enero de 2018, una suma conciliatoria/bonificación no constitutiva de salario por valor de TRECE MILLONES NOVECIENTOS VEINTINUEVE MIL CIENTO SETENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$13.929.177) (...)” “(...) 4. De otra parte, las partes expresamente

acuerdan, modificar el contrato de trabajo vigente entre las mismas en lo referente al salario pactado así: A partir del 1 de enero de 2018, MEGALINEA S.A. en calidad de empleador reconocerá al trabajador, como remuneración a los servicios pactados además del sueldo fijo establecido, una compensación variable (salario variable) consistente en el pago de comisiones por cumplimiento de metas y colocación de productos de nuestros clientes actuales y/o futuros, conforme a los acuerdos de servicio y comerciales que se pacten con los mismos. Las partes expresamente acuerdan que tanto el sueldo fijo como la compensación variable aquí pactada constituirán factor salarial para todos los efectos. (...)" (Subrayado y negrillas fuera de texto)

De lo anterior se concluye que, en el año 2018, la actora transó lo correspondiente a las bonificaciones, lo que significa que al ser transado este acápite no le es dable reclamar sobre derechos que ya fueron susceptibles de acuerdo y pago.

Adicional a lo anterior de fls. 242 a 313 del expediente digital PDF 1, obran comprobantes de nómina, en donde se establece que a la actora le pagaron sus salarios y prestaciones sociales, lo cual indica que la parte pasiva no le debe suma alguna por estos conceptos.

En ese orden de ideas, observa ésta Colegiatura que, la transacción celebrada entre MEGALINEA S.A. y la señora PATRICIA MUÑOZ RENDON el 17 de octubre de 2019 y de la que se reclama su nulidad en la pretensión 1 del libelo de demanda, **goza de plena validez**, pues no se encuentra incurso en las limitantes de que tratan los artículos 13 y 15 del CST, toda vez, que como quedó expuesto, la misma versó sobre derechos inciertos y discutibles,

Así las cosas, la sentencia consultada será confirmada, y, por lo mismo, no se condenará en costas de ésta instancia

Decisión

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 054 del 10 de marzo de 2022**, proferida por el **Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO: Sin en costas de esta instancia

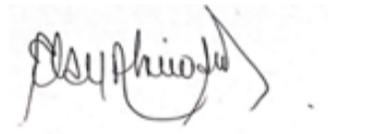
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada