

JUZGADO UNICO CIVIL DEL CIRCUITO EL BANCO, MAGDALENA, Junio Veintiocho (28) del año Dos Mil Dieciséis (2016).

Rad. 47-245-31-53-001-2021-00023-00.

Demandante.- Yobanis Hernández Rodríguez.

Demandado.- Raúl Hernández Hernández.-

Proceso.- Ordinatio Laboral.

Visto el informe secretarial como la providencia de la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, que asigna el conocimiento del presente proceso a este juzgado ante el impedimento expresado por el titular del Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, quien alego existir un vínculo que la une con la apoderada judicial de la parte demandada Dra. Amina Rosa Posada Muñoz, quien mantuvo una relación marital con su hijo Juan Sebastián Rivadeneira Piscioti y que como fruto de esa relación nació el menor Juan David Rivadeneira Posada, anexando registro civil de nacimiento para acreditar su dicho, con lo que efectivamente se estructura la causal de impedimento, muy a pesar de que la apoderada judicial en cita, exponga la inexistencia de la misma, por cuanto su relación marital termino hace muchos años, sin embargo, la causal la vincula de forma específica por el vínculo existente con su hijo frente al dispensador de justicia, pues éste se encuentra dentro del cuarto grado de consanguinidad frente a él, siendo ella su madre, señala la norma de forma expresa: "

Por lo que deviene admitir el impedimento expuesto por el titular del Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad e imprimir el trámite en sede de éste Juzgado.

Dentro del presente proceso se observan otros memoriales contentivos de peticiones que se tornan necesario resolver.

Del folio 23 al 27 del cuaderno principal, se observa acuerdo transaccional entre la parte demandante y demandada, donde se señala que la parte demandante reclama los siguientes emolumentos a través de demanda ordinaria laboral, para el pago de los valores enlistados en la cláusula Sexta del memorial por Cesantías Causadas 2016 – 2019; Sanción Moratoria a 2016 a 2019; Vacaciones 2016 a 2019; Prima de Servicios 2016 a 2019; Sanción Moratoria por no haber cancelado los emolumentos laborales al momento de despido; Pago de Aportes Pensionales, Seguridad Social y Riesgo Laborales, Indemnizaciones por Despido Injusto; Sanción Moratoria por no haber afiliado al sistema de seguridad social integral al señor YOBANIS HERNANDEZ RODRIGUEZ.

Ahora, en la cláusula Séptima se señala " No obstante TENIENDO EN CUENTA que lo reclamado por el trabajador en virtud del juicio ordinario laboral, son derechos laborales que pertenecen a la categoría legal del derechos ciertos e irrenunciables, solo se transigirá sobre las sumas reclamadas por vía judicial, con el fin de evitar los costos y costas,

honorarios, daños y perjuicios, entre otros, que puedan ocasionarse, en virtud de dicho trámite judicial, por lo que de mutuo y amistoso acuerdo conviene en celebrar la siguiente transacción”.

ACUERDO TRANSACCIONAL.

El señor RAUL HERNANDEZ y YOBANIS HERNANDEZ RODRIGUEZ, acuerdan transar las sumas reclamadas en el litigio a favor del trabajador por la cantidad única y exclusiva presente y futura por valor de SEIS MILLONES DE PESOS (\$ 6.000.000), POR TODAS Y CADA UNA DE las sumas reclamadas EN LA DEMANDA ORDINARIA LABORAL, que se tramite bajo la radicación 2020-00034-00 en el JUZGADO UNICO LABORAL DEL BANCO MAGDALENA, los cuales se enuncian en la cláusula sexta del presente acuerdo.

OCTAVO.- Las partes manifiestan estar mutuamente satisfechas con el presente ACUERDO TRANSACCIONAL y declaran no tener nada más que reclamarse judicialmente por concepto alguno derivado o no de la relación laboral que las vinculara.

A folio 31 del cuaderno principal, se tiene recibo de egreso donde se dejó consignado el pago de la suma de \$ 6.000.000,00 por el acuerdo transaccional y en el folio hoja vuelto se evidencia así mismo el recibo de paz y salvo suscrito por el señor YOBANIS HERNANDEZ RODRIGUEZ., lo que indica que la transacción se materializo.

Así mismo se observa memorial presentado por la Dra. Lilia Rosa Mancera Nieto, donde pone de presente al juzgado la renuncia del mandato que le hiciera el señor YOBANIS HERNANDEZ RODRIGUEZ.

Para resolver los memoriales referenciados el juzgado pasa hacer las siguientes.

CONSIDERACIONES.

La 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.

El contrato de transacción es viable en un contrato de trabajo o relación laboral siempre que los derechos sujetos a la transacción no sean de aquellos ciertos e indiscutibles.

La transacción implica que la partes intervinientes transen o se pongan de acuerdo en los aspectos en discusión para dar por terminado el conflicto.

Se ha definido a la transacción, como un contrato o acuerdo de voluntades cuyo propósito es terminar los conflictos sin la intervención de la justicia, pues son las partes quienes se ponen de acuerdo respecto a los derechos, obligaciones o de dudas reclamadas.

El contrato de transacción no está contemplado de forma expresa en la legislación laboral sino en la civil, más exactamente en 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.»

Este contrato aplica también para las relaciones laborales, y en tal caso el artículo 15 del código laboral le impone una limitación:

«Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.»

El principal requisito del contrato de transacción laboral es que no puede tratarse de derechos ciertos e indiscutibles, que más que un requisito es una prohibición.

Respecto a los requisitos como tal del contrato de transacción laboral ha dicho la sala laboral de la Corte suprema de justicia sentencia 75199 del 7 de junio de 2017 con ponencia del magistrado Fernando Castillo:

«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 no requiere solemnidad alguna, y ni siquiera es necesario que se llame contrato de transacción como bien lo señala la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 50538 del 6 de diciembre de 2016 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos:

«De otra parte, en relación a la solemnidad del acto, es suficiente el acuerdo de voluntades para su perfeccionamiento, y a su vez, no es necesario que se celebre de modo especial un contrato que indispensablemente lleve el nombre de contrato de transacción, en razón a que dicho convenio puede pactarse y existir, cumpliendo los requisitos legales del mismo.»

Le corresponderá al juez del conocimiento valorar la transacción y procederá a su aprobación si se ajusta al derecho sustancial, como por ejemplo si no versa sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Se puede afirmar 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.

Una relación laboral por disposición legal genera una serie de derechos mínimos que no son renunciables y que no se deben probar pues se dan como un hecho cierto por su origen legal, tales como el salario, las prestaciones sociales, la seguridad social, etc.

El derecho a las prestaciones sociales, por ejemplo, no es discutible; lo que puede ser discutible es el monto de las prestaciones sociales, que es muy diferente.

El empleador no puede alegar que el trabajador no tiene derecho a prestaciones sociales, pero sí puede discutir el valor que se debe reconocer por ese concepto, pues ese valor puede variar por distintos conceptos que se pueden incluir o no en la base para su liquidación.

Las horas extras son un derecho del trabajador, pero son discutibles en la medida en que debe probarse que se laboraron, y el empleador puede decir que no existieron horas extras y el trabajador que sí, y si no hay pruebas de ello, se trata de un derecho incierto y discutible susceptible de ser transado.

La sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 49725 del 11 de abril de 2018 con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverri Bueno dijo al respecto:

Asimismo, en torno a las condiciones necesarias para que un derecho se torne cierto e indiscutible, la Corte ha establecido que los beneficios y garantías que pueden recibir dicho rótulo no son exclusivamente los contemplados en normas legales, sino que también pueden hacer parte de dicho conjunto los contemplados en convenciones, laudos o cualquier otro instrumento colectivo vinculante. (CSJ SL, 11 feb. 2003, rad. 19672). Del mismo modo, ha dicho la Sala 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 renunciable 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 virtud de lo anterior, la Corte considera preciso destacar que la cualificación de un derecho, beneficio o garantía, como derecho cierto e

indiscutible, depende de las circunstancias particulares de cada caso y el respectivo análisis debe estar mediado, entre otras cosas, por factores tales como la fuente del derecho, la estructura normativa a partir de la cual se define y el cumplimiento de los requisitos necesarios para su causación.»

Los derechos surgen por ley, en virtud de un contrato de trabajo o de una convención colectiva, y en la medida en que sea claros y precisos, se consideran indiscutibles.

Si en un contrato de trabajo de forma expresa se acordó pagar un salario mensual de \$2.000.000, es un hecho indiscutible que no se puede transar.

Ahora, si las partes discuten la existencia del contrato de trabajo porque no hay prueba de su existencia, entonces no existe un derecho cierto e indiscutible, puesto que la existencia del contrato sólo se materializará mediante sentencia judicial en tal sentido. En ese momento el derecho es incierto pues no se sabrá el sentido de la sentencia hasta que no se produzca.

Cuando la transacción sucede en un proceso judicial en curso, dice el artículo 312 del código general del proceso que el juez debe declarar terminado el proceso.

Si la transacción se realiza antes de que exista una demanda, no se pueden demandar hechos contemplados en el contrato de transacción.

A contrario sensu, el hecho de que exista un contrato de transacción no impide que el trabajador demande al empleador, pues el trabajador puede alegar la nulidad del contrato y le corresponde al juez determinar si la transacción se hizo en derecho o no, y le corresponderá declarar o no la cosa juzgada en función de la evaluación que haga del contrato de transacción.

Ahora, se tiene que el contrato de transacción laboral no puede versar sobre aportes a seguridad social. Los aportes a seguridad social no se pueden transigir, pues son irrenunciables, de manera que si hay prueba de la obligación del empleador de pagarlos, no se pueden incluir en el contrato de transacción, porque de hacerse ello viciaría la transacción y no podría ser objeto de aprobación.

Como el contrato de trabajo no se discute se da por cierto, y como es obligación del empleador afiliar al trabajador al sistema de seguridad social y realizar los pagos respectivos, la seguridad social se convierte en un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable. Distinto es cuando el contrato de trabajo está en discusión, donde la incertidumbre le es propia y sólo desaparece luego de proferida la sentencia que así lo declare.

En tal circunstancia, el derecho al pago de los aportes a seguridad social es discutible, puesto que la obligación del empleador surge solo cuando la sentencia que declare el contrato realidad se emita y quede en firme, y mientras eso no suceda estamos ante un derecho incierto y transigible.

El juzgado se permite concluir que no se pueden transigir derechos contenidos en una sentencia judicial en firme o ejecutoriada, pues los derechos que ella contienen se han convertido en ciertos e indiscutibles.

Ante lo expuesto y como quiera que la transacción a que llegaron las partes recaen sobre derechos discutibles, no ciertos el juzgado le imprimirá su aprobación causando ello efecto de cosa juzgada.

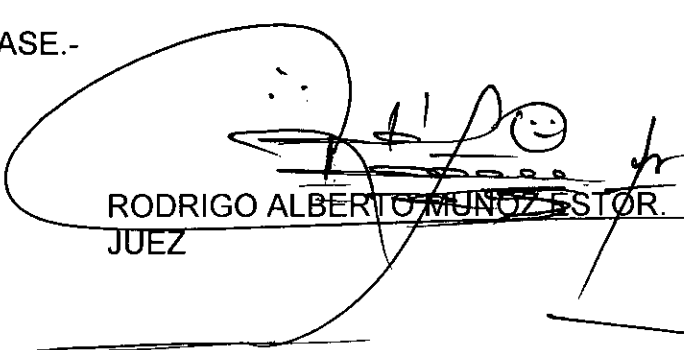
Ahora, en cuanto a la renuncia del poder por parte de la Dr. Lilia Rosa Mancera Nieto en juzgado accederá ella.

En mérito de lo expuesto, este juzgado.

RESUELVE

- 1.- Apruébese le transacción a que llegaron las partes en conflicto señores RAUL HERNANDEZ y YOBANIS HERNANDEZ RODRIGUEZ, por encontrarse ajustada a derecho, por lo que la misma ha de producir los efectos de cosa juzgada.
- 2.- Acéptese la renuncia de poder por parte de la Dra. Lilia Rosa Mancera Nieto.
- 3.- Dese por terminado el presente proceso por transacción y procédase a su archivo previa las anotaciones legales.-

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.-



RODRIGO ALBERTO MUÑOZ ESTOR.
JUEZ