MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1186-2025

Radicación n.° 08758-31-12-001-2017-00225-01

Acta 04

Bogotá D.C., doce (12) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **P.P.P.P.**[1] interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 28 de marzo de 2023, en el proceso ordinario laboral que adelanta contra **DIMANTEC S. A. S.**, **GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S. A. (GECOLSA)** y **RELIANZ MINING SOLUTIONS S. A. S.**

I. ANTECEDENTES

El actor inició demanda ordinaria laboral para que se declarara que la transacción que suscribió el 1.° de octubre de 2015 es nula, en tanto se le dictaminó la pérdida del

1 De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, se omite el nombre del demandante debido a que en el fallo se indican datos sensibles sobre su salud.

«19,74%» de su capacidad laboral y, por ende, la terminación de su contrato requería permiso de *«MINPROTECCIÓN* (sic)*»*, por el fuero de estabilidad de trabajo reforzada. A su vez, que *«Gecolsa S. A., hoy Relianz Mining Solution S. A. S.»,* a través de Dimantec S. A. S., tercerizó la contratación de sus empleados, entre ellos el promotor del litigio, *«en el mantenimiento de sus equipos en los talleres de la empresa en Soledad, el cual es su objeto social»*, de modo que recibía órdenes de la primera de las citadas compañías, utilizaba sus equipos y herramientas.

Asimismo, que *«Gecolsa S. A., hoy Relianz Mining Solution S. A. S.»,* era la verdadera empleadora y Dimantec S. A. S. una aparente, y, por tanto, solidariamente responsables entre sí; además, que el cargo que ocupó existía en ambas empresas, con la misma denominación y salario.

En consecuencia, pidió que se condene al reintegro, al pago de las acreencias laborales y seguridad social dejadas de pagar desde el 1.° de octubre de 2015, a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas; subsidiariamente, solicitó la cancelación de las diferencias salariales, de cotizaciones y prestaciones sociales entre el cargo que desempeñó en Dimantec S. A. S. y el mismo puesto en *«Gecolsa S. A., hoy Relianz Mining Solution S. A. S.»*, la indemnización moratoria, la indexación y agencias en derecho.

En su respaldo, afirmó que Dimantec S. A. S. era una empresa dedicada al mantenimiento de maquinarias, la cual

estableció un contrato comercial con *«GECOLSA S. A. HOY RELIANZ MINING SOLUTION S. A. S.»* para proveer servicios en las minas *«PRIBBENOW»*, operadas por Drummond Ltd. en La Loma, Cesar. Además, que el 2 de marzo de 2011, Dimantec S. A. S. lo vinculó para el rol de especialista en reconstrucción de motores en Soledad, Atlántico, y las tareas se desarrollaron en los talleres de *«GECOLSA S. A. HOY RELIANZ MINING SOLUTION S. A. S.»*, utilizando equipos de esta última.

Aseveró que su trabajo estaba asociado directamente con las operaciones habituales de *«GECOLSA S. A. HOY RELIANZ MINING SOLUTION S. A. S.»*, donde existían trabajadores con las mismas funciones y salarios que oscilaban entre $1.500.000 y $2.000.000. Añadió que su contrato de trabajo era indefinido, y hasta el 6 de noviembre de 2014, recibía un salario promedio de $1.500.000 y horas extras adicionales.

Anotó que el 4 de febrero de 2014, Dimantec S. A. S. conoció la calificación que Saludcoop EPS realizó de su estado de salud, en la que le diagnosticó trastornos de disco lumbar y dolor lumbar crónico, ambas de origen laboral; luego, el 28 de noviembre del mismo año, la ARL Seguros Bolívar S. A. dictaminó *«RESTRICCION* (sic) *MOV. COLUMNA DORSO LUMBAR, SINDROME* (sic) *DOLOROSO DE COLUMNA MODERADO CON ALTERACIONES CLINICAS Y RX SIN AL TERACIONES EMG, como LABORAL y con disminución del 19.74%»*.

Agregó que impugnó el resultado que la ARL emitió, por lo que la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el 17 de mayo de 2016, aumentó el porcentaje de pérdida de capacidad laboral al *«22,11%»*; y ante el recurso que interpuso contra esta última determinación, la Junta Nacional confirmó la decisión anterior el 12 de octubre de idéntica calenda.

Destacó que Dimantec S. A. S. cambió su lugar de trabajo el 6 noviembre de 2014 a una *«Casa Estudio»* y, el 30 de junio de 2015, le notificó la cesación temporal de su obligación de presentarse a cumplir funciones.

Indicó que, a partir de junio de 2015, inició tratamiento psiquiátrico debido a un trastorno depresivo ansioso y que el 30 de septiembre del mismo año, agobiado por sus problemas de salud y compromisos comerciales y personales, optó por un *«despido indirecto»* y renunció a su puesto.

Expuso que al día siguiente, esto es, el 1.° de octubre, firmó un contrato de transacción con Dimantec S. A. S. en que se le reconoció la suma de $19.000.000 y que fue calificado con el *«19,74%»* de pérdida de capacidad laboral; además, que se liquidaron sus prestaciones sociales con un total de $2.070.304, basadas en un salario de $1.054.526 (PDF n.° 01Demanda vs RMS.pdf del c. del juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, Relianz Mining Solution S. A. S. se opuso a las pretensiones elevadas en su contra. De los presupuestos fácticos, dijo que no eran ciertos o que

no le constaban. En su defensa, planteó la excepción previa de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones y de fondo ausencia de la acreditación de los presupuestos para la vinculación en solidaridad por el demandante, la no prestación de servicios en su beneficio, carencia de los presupuestos para demostrar el *«fuero de salud»* ante la renuncia voluntaria del actor, cobro de lo no debido por ausencia de causa, inexistencia del derecho al pago de la indemnización por perjuicios, cosa juzgada, buena fe y prescripción (PDF n.° 06Contestación vs RMS.pdf del c. del Juzgado).

Por su parte, al contestar el escrito inicial Dimantec S. A. S. refutó todas las peticiones. Sobre los supuestos, aceptó la notificación de cesación temporal de 30 de junio de 2015, mientras que los demás señaló que no eran ciertos, no le constaban o no los admitía como estaban planteados.

Además, propuso como excepción previa la ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones y de mérito cobro de lo no debido por ausencia de causa o inexistencia de la obligación, improcedencia del reintegro, los pagos pretendidos y del deber de cancelar la indemnización moratoria, las reliquidaciones y la conexidad entre el estado de salud y la terminación del vínculo por renuncia del actor, transacción y cosa juzgada, mala fe del demandante, buena fe, pago, cobro de lo no debido, prescripción y compensación (PDF n.° 08CONTESTACION DEMANDA DIMANTEC.pdf del c. del Juzgado).

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad, en audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social del 27 de mayo de 2019, aceptó el desistimiento que las partes interesadas incoaron del estudio de la excepción previa de ineptitud de la demanda; igualmente, dispuso la vinculación en calidad de demandada de Gecolsa S. A. (PDF n.° 15AUTOS-MEMORIALES.pdf del c. del Juzgado).

Gecolsa S. A. dio respuesta a la demanda y rechazó todas las pretensiones. Acerca de los hechos, los negó o refirió que no le constaban. Expuso la excepción previa de ineptitud del escrito inicial y de fondo las de ausencia de la acreditación de los presupuestos para la vinculación en solidaridad, carencia de los presupuestos para demostrar el *«fuero de salud»* ante la renuncia voluntaria del actor, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho al pago de perjuicios, cosa juzgada, buena fe y prescripción (PDF n.° 05Contestación Demanda vs Gecolsa.pdf del c. del Juzgado).

El juzgado de conocimiento, al darle continuidad a la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social del 26 de agosto de 2019, admitió el desistimiento que Relianz Mining Solution S. A. S. presentó de la excepción de ineptitud de la demanda (PDF n.° 15AUTOS-MEMORIALES.pdf del c. del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de providencia de 18 de agosto de 2020, el juzgado encargado de tramitar el asunto resolvió (PDF n.° Acta audiencia Art. 80 del c. del Juzgado):

> **PRIMERO**: Declarar probada la excepción de mérito de COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION (sic); IMPROCEDENCIA DEL REINTEGRO, IMPROCEDENCIA (sic) DE LA RELIQUIDACION (sic) DE LAS CESANTIAS (sic) E INTERESES, PRIMAS DE SERVICIOS Y VACACIONES SOLICITADAS POR EL ACTOR, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION (sic) DE CANCELAR INDEMNIZACION (sic) MORATORIA, TRANSACCION (sic) Y COSA JUZGADAD (sic) y la de PRESCRIPCION (sic) propuesta por la parte demandada DIMANTEC LTDA, GECOLSA y RELIANZ en los términos expuestos en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO**: En consecuencia, ABSOLVER a las demandada (sic) DIMANTEC, GECOLSA y RELIANZ MINING de las pretensiones reclamadas de (sic) por la parte demandante.
>
> **TERCERO**: Condénese en costas a la parte demandante [...].
>
> **CUARTO**: Si no fuere apelada esta decisión, consúltese la misma ante el superior funcional.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del promotor del litigio, mediante decisión de 28 de marzo de 2023 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla confirmó la providencia de primera instancia e impuso costas al actor (PDF n.° 16 FalloSegundaInstancia.pdf del c. del Tribunal).

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, señaló como problema jurídico a resolver *«si la terminación del vínculo laboral se dio con ocasión a un despido indirecto y si es procedente la aplicación de la estabilidad laboral*

reforzada ii) si el contrato de transacción es nulo por haber sido suscrito bajo presión del empleador aun cuando este contaba con una PCL del 19.74%».

Precisó que no estaba sujeto a discusión que el vínculo que unía al actor con Dimantec S. A. S. era a término indefinido, a partir de noviembre de 2013, momento en el cual dicha compañía absorbió a Trateccol Ltda., con quien sostenía una relación a término fijo desde el 2 de marzo de 2011.

Frente al primer asunto, acotó que el despido indirecto surge cuando el trabajador termina su contrato invocando una justa causa imputable al empleador, por lo que se entiende que su decisión no es libre, sino consecuencia de una presión que le obliga a tomar tal determinación, caso en el que procede la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, según dice el fallo CSJ SL, 30 jul. 2003, rad. 20517. Lo anterior, exige que la parte interesada demuestre que la compañía incurrió en alguna de las causales del literal b del artículo 62 del mismo estatuto.

Rememoró que una de ellas es el «*6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales*», que exige que sea una conducta regular, periódica o continua que demuestre que el empleador tenía la intención de incumplir. No obstante, indicó que el accionante se refirió a que el envío a sedes para recibir capacitaciones, la orden de trabajo en casa y sus problemas familiares fueron los instrumentos para

constreñirlo a presentar la renuncia, sin que esto se demostrara en juicio.

Añadió que ninguno de ellos se detalló en la carta de renuncia, al igual que tampoco se acreditó fuerza o coacción que viciara su consentimiento, pues firmó el escrito sin indicación de ningún externo.

Destacó, con respecto a la estabilidad laboral reforzada por tener una pérdida de capacidad laboral del 19,74% conocida por el empleador, que dicha garantía no operaba en el caso debido a que el demandante renunció de forma voluntaria, es decir, no sufrió un despido. En tal sentido, su capacidad para decidir no estaba limitada ni cercenada *«por el hecho de estar en una condición o circunstancia que lo hiciera merecedor de estabilidad laboral reforzada, pues tal prerrogativa se instituyó para proteger al trabajador de un despido o terminación intempestiva del contrato, y no para impedir que ejerza su voluntad»*

Indicó que el contrato de transacción, conforme a lo establecido en el artículo 2469 y siguientes del Código Civil, autoriza el uso de esta figura para terminar un litigio de manera extrajudicial o prevenir una futura contienda, y que conforme al artículo 2483 del mismo estatuto, tiene efectos de cosa juzgada.

Además, que en la especialidad laboral, la misma se permite conforme se precisó en el proveído CSJ SL AL3608-2017, siempre y cuando haya un i) juicio pendiente o

eventual; ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles; iii) sea una manifestación libre de vicios de consentimiento y, en caso de hacerse mediante apoderado, tenga facultad para ello; y iv) se conciban concesiones mutuas.

Resaltó que la nivelación salarial exigida a favor del trabajador había sido zanjada a través de la transacción, la cual tenía efectos de cosa juzgada, si se cumplía con los requisitos de identidad de partes, objeto y causa, los cuales revisó en el caso a partir del documento suscrito por el accionante y Dimantec S. A. S. el 1 de octubre de 2015, del cual concluyó que se definió:

> [...] que el contrato de trabajo que los unió llegó a su fin por **voluntad del trabajador** y, en todo caso, para evitar precisamente esta clase de litigio, se entregó al demandante una suma dineraria **-$19.000.000,oo** - *"... la cual sirve para transar cualquier derecho incierto y discutible y, así precaver cualquier litigio eventual o diferencia que pueda derivarse de los mismos..."*; de tal suerte que, en virtud de los efectos vinculantes de la cosa juzgada, no podría tenerse como injustificada la finalización del vínculo laboral que ató a las partes e imponérsele a la demandada obligaciones de dar y/o hacer con ocasión a esa supuesta conducta, pues ello ya fue materia de transacción entre las partes, incluyendo la nivelación salarial que hoy depreca el actor.

Agregó que el demandante acusó que fue constreñido, engañado o su consentimiento viciado para decidir la firma de la renuncia y la transacción, sin embargo, no demostró tales hechos, ni tampoco que Dimantec S. A. S. conociera los problemas psiquiátricos que dijo que padecía para tal periodo, de los cuales adujo que la empresa se aprovechó para lograr su desvinculación.

Citó las providencias CSJ SL10507-2014, SL9661-2017 y AL379-2017 para rememorar que en las transacciones los trabajadores pueden renunciar a derechos de forma parcial, siempre que se respeten los límites impuestos, sin que ello conlleve la nulidad de tal acto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el promotor del litigio, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case *«totalmente»* la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la del juez de primer grado, acepte lo relativo a la diferencia salarial en el pago con respecto a las demandadas y determine la nulidad de la transacción, la desigualdad salarial en el cargo, la solidaridad entre las demandadas y acceda a las pretensiones principales o subsidiarias.

Con fundamento en la causal primera de casación propuso un cargo, que fue objeto de réplica por parte de las accionadas.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la providencia impugnada de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida:

> […] del Art. 25 (sic) de la Ley 361/1997, del Art. 53 y 54 de la C.N., Arts. 13º, 14º, 15º, 34 y 143 del CST y de la SS, Art. 1508 C.C.; vigentes a la terminación del contrato de trabajo, y, violación medio del Art. 60 del CPL y Art. 303 del CGP aplicable por analogía, según el Art. 145 del CPL.

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes errores evidentes de hecho:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador tenía conocimiento del (sic) PCL del 19.74% del trabajador a la fecha de la transacción (01/10/2015).
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador para el 30/10/2015, tenía limitaciones de salud, debilidad manifiesta, con fuero de ESTABILIDAD (sic) LABORAL (sic) REFORZADA (sic).
> 3. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador había reubicado al trabajador el 06/11/2014, en un sitio de entrenamiento.
> 4. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador DIMANTEC (sic) a partir del 30/06/2015 coloco (sic) al recurrente bajo la figura del Art. (sic) 140 del CST.
> 5. No dar por demostrado, estándolo, que desde junio de 2015 el recurrente se encontraba en tratamiento PSIQUIATRICO (sic) por TRASTORNO (sic) DEPRESIVO (sic) ANSIOSO (sic).
> 6. No dar por demostrado, estándolo, que el 17/03/2015 los trabajadores incluyendo el recurrente notificaron a la empresa las condiciones difíciles que se encontraban en el sitio de entrenamiento, (sic)
> 7. No dar por demostrado, estándolo, que DIMANTEC (sic) vicio (sic) el consentimiento del trabajador al inducirlo a presentar la carta de renuncia para realizar la transacción del 01/10/2015.
> 8. No dar por demostrado, estándolo, que el salario del cargo de ESPECIALISTA DE RECONSTRUCCION (sic) DE MOTORES en GECOLSA Y RELIANZ fue de $1.712.968.oo para el 2014.
> 9. Dar por demostrado, sin estarlo, que el acta de transacción del 01/10/2015 realizada entre las partes fue por voluntad del trabajador.

> 10.Dar (sic) por demostrado, sin estarlo, que por el acta de transacción del 01/10/2015 realizada entre las partes, el vínculo que unió a las partes finalizo (sic).
> 11.Dar (sic) por demostrado, sin estarlo, que por el acta de transacción del 01/10/2015 realizada entre las partes, se dio la cosa juzgada en relación con los derechos laborales solicitados en la demanda.
> 12.Dar (sic) por demostrado, sin estarlo, que en el acta de transacción del 01/10/2015 realizada entre las partes, quedo (sic) zanjado el pago de la diferencia salarial solicitada en la demanda.

Acota que a tales yerros arribó el Tribunal debido a la incorrecta apreciación de:

> a. Acta de transacción;
> b. El (sic) Interrogatorios (sic) a las partes;
> c. La contestación de la demanda;
> d. Notificación PCL (19.74%) ARL BOLIVAR (sic), del 13/12/2013. (sic)
> e. Dictamen (sic) Junta Nacional del 17/05/2016 (22.11%) Riesgo (sic) Laboral (sic);
> f. Reubicación del 06/11/2014;
> g. Escrito trabajadores a DIMANTEC (sic) del 17/03/2015;
> h. Cesación de laborar de DIMANTEC (sic) del 30/06/2015;
> i. Recomendaciones PSIQUIATRA (sic) del 31/03/2016 (Trastorno (sic) depresivo ansioso desde junio de 2015) (sic)

Refiere que el objeto del recurso consiste en la nulidad del contrato de transacción de 1.º de octubre de 2015, y el pago de la diferencia salarial entre el cargo que desempeñó en Dimantec S. A. S. y Relianz Mining Solution S. A. S.

Advierte que el Tribunal se equivocó al dejar de apreciar las pruebas que conllevan inferir que el trabajador tenía estabilidad laboral reforzada, conforme a los fallos CC SU-049-2017, CC SU-040-2018, CC SU-348-2022, dado que Dimantec S. A. S. conocía de su patología y *«grado de discapacidad (19,74%)»*, tal como ahí se consignó en el acuerdo suscrito, y tal situación le otorgaba un derecho cierto e indiscutible.

Añade que *«la debilidad manifiesta del trabajador quedo* (sic) *plenamente demostrada en el plenario al haberse ignorado: el* (sic) *PCL (19.74%), que fue reubicado el 06/11/2014 en un sitio de entrenamiento y posteriormente el 30/06/2015 bajo la figura del Art.* (sic) *140 del CST, Tratamiento* (sic) *PSIQUIATRICO* (sic)*».* De modo que, asegura, no podía haber sido inducido a renunciar o transar, por gozar de un derecho cierto e indiscutible, ante lo cual cita los precedentes CC T-438-2020, CSJ SL3025-2018 y SL1185-2015.

Destaca que fue obligado a renunciar, debido a que en el interrogatorio de parte el actor dijo que para la fecha de la terminación, pidió un préstamo a la empresa, la cual le propuso transar y dar fin a la relación, para lo cual le dieron un modelo de carta de terminación unilateral por parte del trabajador.

Estima que el colegiado no tuvo en cuenta esta última circunstancia ni su *«problema psiquiátrico»*, de acuerdo con la certificación que emitió el especialista en la materia, pues, de lo contrario, su conclusión habría sido que gozaba de un beneficio mínimo e irrenunciable, que se asemeja al fuero de maternidad que la Corte Constitucional resaltó en el proveído CC T-438-2020.

Así, razona que Dimantec S. A. S., previo a la *«"renuncia" o "transacción"»*, debió solicitar permiso al inspector del trabajo, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, y con fundamento en una causa justa establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otra parte, asevera que padecía un trastorno ansioso depresivo que afectaba su condición mental, conforme indicó el psiquiatra, por lo que el juez plural debió concluir que *«el empleador indujo a error al trabajador al no haber habido correspondencia entre la representación mental del sujeto y la realidad, es decir, en el conocimiento no verdadero o falso de la realidad»*.

Resalta que uno de los síntomas de la patología era que no tenía una *«concentración válida»* para tomar decisiones como la de renunciar al empleo, de manera que Dimantec S. A. S. vició su consentimiento, se aprovechó de su situación y le indujo a un error con la presentación de la renuncia para el depósito del dinero pactado.

Desde otra arista, indica que la alzada cometió un yerro al afirmar que existía cosa juzgada con respecto a la diferencia salarial que se pidió en la demanda, sin estudiar los requisitos de dicho acuerdo, conforme al auto CSJ AL3608-2017, por lo que valora que en el texto firmado no hubo claridad sobre el conflicto o las circunstancias que se incluían ante un potencial litigio, ni la naturaleza del problema ni la posibilidad de acceder a la jurisdicción a reclamar diferencias salariales.

Añade que la frase *«para transar cualquier diferencia laboral que pudiere existir»* es insuficiente, ya que incluye derechos indiscutibles que no pueden ser objeto de transacción o conciliación en el ámbito laboral. Argumenta también que debió identificarse específicamente cuáles eran las pretensiones sujetas a transacción para asegurar que las partes estuvieran plenamente conscientes de lo que

estaban negociando y a qué renunciaban al firmar el documento.

Por estas razones, concluye que el documento no cumple con los requisitos jurisprudenciales para ser válido y, por ende, no puede dar lugar a cosa juzgada, de modo que, al encontrarse demostrado, como afirmó el colegiado, la diferencia salarial entre la remuneración dada por Dimantec S. A. S. y la de Gecolsa S. A. para idéntico cargo, debe reconocerse tal suma a su favor al momento de otorgarse el reintegro y de forma sucesiva.

VII. RÉPLICA DIMANTEC S. A. S.

La empresa alega que el censor realiza ataques jurídicos, a pesar de la vía escogida, y que enlista errores de hecho que atienden a calificaciones normativas, acusa pruebas que no son hábiles y no desarrolla todos los argumentos que anuncia en la demanda.

Respecto de la situación médica, destaca que el colegiado no la ignoró, sino que consideró que esta no fue la causa de terminación del vínculo, y si bien el recurrente acusa que la compañía lo indujo a la renuncia, lo cierto es que durante la primera y segunda instancia lo que se estudió fue el despido indirecto, conforme a lo que se delimitó como el objeto de litigio, por lo que no puede revisarse esta nueva figura en sede extraordinaria.

Resalta que tampoco es ineficaz la renuncia, ante la falta de demostración de la existencia de la figura citada,

pues aunque alegó en el juicio el incumplimiento reiterado de Dimantec S. A. S. en sus obligaciones, no lo demostró. Asimismo, hace hincapié en que en el proceso no se estudia la renuncia inducida, pues no fue lo que el juzgado y Tribunal analizaron.

Igualmente, afirma que no existe acreditación de que las condiciones mentales del actor interfirieran en su decisión de dar por terminado el vínculo laboral, ni vicios del consentimiento. Agrega que si bien el Tribunal encontró una diferencia salarial entre lo que le sufragó al demandante y lo que efectivamente se le debía pagar, tal eventual litigio se previó a partir de la transacción que se suscribió luego de la renuncia que presentó, por lo que existía cosa juzgada, y que tal concepto no correspondía a un derecho cierto, tanto así que únicamente se pudo determinar a través de las consideraciones del Tribunal, en el marco de un proceso.

VIII. RÉPLICA CONJUNTA DE RELIANZ MINING SOLUTION S. A. S. Y GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S. A. (GECOLSA)

Señalan que el recurrente encausó la demanda sobre asuntos jurídicos impropios de la senda fáctica, pues adujo la configuración de una renuncia inducida, que es un medio nuevo que no se pretendió en el escrito inicial y dista completamente del despido indirecto. A su vez, advierte que la discusión sobre si un derecho es cierto e indiscutible o no obedece a la órbita de la vía del puro derecho, la cual no se puede debatir por la formulación del cargo que interpuso.

Además, aseveran que el censor acusa pruebas no calificadas, las cuales no pueden valorarse en uso del mecanismo extraordinario, por cuanto legalmente solo se pueden tener en cuenta la confesión, el documento auténtico o la inspección judicial, de acuerdo con el proveído CSJ SL, 10 feb. 2009, rad. 33805, SL, 2 ago. 1994, rad. 6735, SL677-2020, entre otros que cita.

Manifiesta también que de la declaración de parte no se infiere ninguna confesión, por lo que no podría estudiarse, y que la renuncia y transacción fueron válidas y eficaces, por lo que el colegiado acertó en su proveído.

IX. CONSIDERACIONES

Las opositoras estiman que la demanda tiene errores de técnica impropios de la senda escogida, en tanto enlista argumentos jurídicos, desaciertos de hecho asociados con calificaciones en derecho, ataca pruebas que no son hábiles y omite desarrollar los argumentos que expone. Si bien tienen razón en que se hacen acusaciones normativas, no es menos cierto que es posible entender el alcance del escrito por la vía de los hechos, por lo que es procedente su estudio; además, sobre la calidad de los medios acusados, se pronunciará la Sala más adelante.

A pesar del sentido de la acusación fáctica de la censura, no se discute en casación que P.P.P.P.: i) inició un contrato laboral a término indefinido con Dimantec S. A. S. desde noviembre de 2013, cuando dicha compañía absorbió

a Trateccol S. A., en la que trabajaba desde el 2 de marzo de 2011; ii) que se determinó que el actor perdió el 19,74% de su capacidad laboral, conforme se aceptó en el contrato de transacción suscrito; y iii) presentó carta de renuncia el 30 de septiembre de 2015.

Se recuerda que el Tribunal fundamentó su decisión en que no existió despido indirecto, en tanto no hubo incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador, por cuanto las conductas que el actor describió que lo compelieron a renunciar, no se probaron en el litigio. Por otro lado, consideró que en el documento en que se puso en conocimiento del empleador la decisión de terminación del contrato, tampoco expuso ninguna indicación que diera pie a entender que existía algún vicio del consentimiento.

Asimismo, sustentó que la garantía de estabilidad laboral reforzada por pérdida de capacidad laboral operaba solo en caso de despido; a su vez, añadió que la transacción que se hizo de forma posterior a la terminación del contrato era válida, por lo que las concesiones que en ella se realizaron para evitar un eventual conflicto sobre derechos en discusión hicieron tránsito a cosa juzgada y no podían estudiarse luego en un proceso judicial.

Por su parte, el recurrente aduce que el Tribunal se equivocó en la valoración probatoria, debido a que el empleador conocía de su situación médica, que le impedía renunciar, pues tenía derecho a la protección prevista en el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual requería de permiso del inspector del trabajo para sustraerse de su cumplimiento.

Además, sostiene que la renuncia y la transacción fueron firmadas bajo condiciones psiquiátricas que le impedían tomar decisiones correctamente, hecho que desconoció el Tribunal, a lo que se suma que la empresa se aprovechó de tales circunstancias y vició su consentimiento al inducirle a error al ofrecerle dinero por la decisión de dar por terminado el contrato por parte del trabajador.

Agrega que el pacto fue indeterminado al no precisar las pretensiones acordadas, por lo que no cumple con los requisitos establecidos por el precedente para ser tenido en cuenta por los juzgadores, especialmente cuando concluyen, como es el caso, que al momento de la terminación se le adeudaba al actor dinero por diferencias salariales.

De modo que el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el Tribunal se equivocó en la valoración probatoria al no encontrar demostrado que la terminación del contrato laboral, presentada como una renuncia, constituyó un despido indirecto, y que su condición médica afectaba su juicio para dar terminar el vínculo laboral.

Dada la orientación probatoria de la acusación, la Sala procederá a analizar los diferentes medios de convicción acusados como mal apreciados, a fin de establecer si el colegiado se equivocó en el fallo.

(i) Acta de transacción

En el contrato atacado se consigna que P.P.P.P. y Dimantec S. A. S., en ese entonces Ltda., reconocieron que el actor se vinculó a la empresa el 2 de marzo de 2011, en el cargo de especialista de reconstrucción de motores, que el 3 de septiembre de 2015 firmó su renuncia al cargo, que fue calificado con pérdida de capacidad laboral del *«19,74%»*, que la compañía aceptó su decisión de terminación unilateral y con el propósito de:

> «precaver cualquier eventual litigio por la vigencia, ejecución y terminación de la relación laboral […] la Empresa (sic) […] reconoce y paga a […] P.P.P.P. por una sola vez la suma única total de Diecinueve (sic) Millones (sic) de Pesos (sic) […] para transar cualquier diferencia laboral que pudiese existir por la vigencia, ejecución y terminación de la relación laboral que unió a las partes, por lo tanto esta suma es compensable e imputable a cualquier derecho laboral cierto e incierto derivado de la misma […]».

Sobre tal documento, el censor aduce dos errores: i) que el colegiado se equivocó al no apreciar que Dimantec S. A. S. conocía del *«grado de discapacidad (19,74%)»* del actor, lo cual le otorgaba un derecho cierto e indiscutible, al que no podía renunciar; y ii) que la transacción era inválida, ante la indeterminación del pacto que señalaba *«para transar cualquier diferencia laboral que pudiere existir»*, cuando también el juez plural encontró demostrada la diferencia salarial en su contra.

Sobre el primer yerro que pretende enrostrar el recurrente, la Sala considera que no tiene asidero, puesto que el Tribunal reconoció la existencia de la pérdida de

capacidad laboral del demandante, tanto así que la planteó de forma expresa en el problema que resolvió en el fallo de segunda instancia.

Si lo que la parte quería con la demanda era atacar la valoración jurídica que le dio el juzgador a tal medio de convicción, debido a que considera que por su pérdida de capacidad laboral le asistía un derecho cierto e indiscutible a mantener el empleo por lo cual no podía renunciar, lo que debió fue acudir a la senda del puro derecho y cuestionar la calificación normativa que el colegiado realizó, como también indicó la oposición, sin embargo, no ocurrió así, por lo que ninguna equivocación probó con dicha sustentación.

Sobre el segundo error, contrario a lo que afirma el recurrente, el acuerdo no carece de validez ante el hecho de que se haya firmado para prever cualquier posible diferencia que existiera, como consecuencia de la relación laboral, en tanto esa es precisamente una de las razones de dicha figura, y el escrito revisado cumple con los requisitos que la Corte previó en el citado proveído CSJ AL8751-2016.

En particular, para responder a la argumentación de un posible vicio del consentimiento, relacionado con la salud mental del actor, no se evidencia de lo consignado en el documento algún elemento que pudiera indicar que a la firma del acuerdo no tuviera las facultades intelectivas necesarias para la adopción de los compromisos pactados; es menester recordar que, como la Corte expuso en el fallo CSJ SL3144-

2021, esta carga corresponde a la parte que la alega, deber con el que no cumplió el demandante.

Asimismo, el fundamento del ataque basado en que el juez plural reconoció en el litigio una diferencia salarial entre la remuneración dada por su empleadora a P.P.P.P. no es cierto, puesto que el colegiado únicamente determinó que la discusión sobre las diferencias salariales se entendía incluida en la transacción, y tal afirmación tampoco hace que tal derecho fuera cierto e indiscutible, como erróneamente invoca cuando solicita que se le reste efecto al contrato que suscribieron.

Igualmente, la pérdida de capacidad laboral que la empresa admitió conocer no imposibilitaba la celebración del acuerdo, pues no es una condición prevista por la jurisprudencia para su validez.

Ahora, si se revisa la demanda de forma global y se entiende el interés de la parte por demostrar que existió un despido indirecto o una renuncia inducida, tampoco se puede derivar del análisis del acta acusada que se incurrió en tales conductas, pues lo que verdaderamente se consignó en el escrito es que la terminación unilateral de contrato que P.P.P.P. presentó fue libre y voluntaria, y así lo firmó.

De modo que, el Tribunal acertó en el estudio de este elemento de juicio.

(ii) Interrogatorio a las partes

El actor endereza el embate contra la declaración que dio en el proceso, al referir que de ella se deriva que, para la data de la terminación laboral, pidió un préstamo a la empresa, la cual le propuso transar y dar fin a la relación que les unía, para lo que le entregó un modelo de carta de renuncia.

Sobre el particular, es pertinente recordar que esta Sala ha sostenido (CSJ SL3129-2023) que el interrogatorio de parte no es un medio de convicción calificado en casación, salvo que entrañe confesión de algún hecho en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso. Igualmente, la norma citada establece que tal medio de convicción debe versar *«sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria»*.

En este sentido, es claro que el recurrente no puede alegar que realizó una confesión en la declaración que rindió en el juicio, con el propósito de que se le concedan sus pretensiones, toda vez que no es posible que de la misma se desprenda un resultado en su favor, de acuerdo con lo dispuesto en la ley; tal y como lo pone de presente la réplica.

De modo que sus respuestas no contienen confesión alguna y, por tanto, tal como lo establece el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, el interrogatorio de parte no constituiría una prueba calificada en la casación del trabajo.

Ahora, aunque en la mención genérica del medio de convicción, hace alusión también al interrogatorio que las accionadas rindieron, la verdad es que no presentó ninguna fundamentación en tal sentido, por lo que tampoco se puede estudiar en esta sede.

(iii) Carta de reubicación de 6 de noviembre de 2014 y de «*cesación de laborar*» de 30 de junio de 2015, ambas de Dimantec S. A. S.

En el primer documento, Dimantec S. A. S. informó que, por motivos relacionados con la terminación de contratos comerciales de la empresa, se reubicaba al demandante a partir del 6 de noviembre, y que desde ese momento solo devengaría su salario básico, con horario de 7:30 am a 5:00 pm. Tal misiva, aparece firmada por P.P.P.P. y bajo su signatura acepta su contenido.

En la segunda prueba, suscrita por el gerente general de Dimantec S. A. S. y que cuenta con la aceptación de P.P.P.P., la compañía indicó que el programa de entrenamiento del cual hizo parte el actor finalizó, que por la situación financiera de la empresa no se pudo reubicar a todo el personal, que ante la imposibilidad de que participara de un nuevo proyecto y el agotamiento del plan de formación, desde el 30 de junio de 2015 no debería acudir a su puesto de labores, aunque continuaría devengando su salario; asimismo, destacó que de ser requerido, era necesario que se reincorporara a las funciones que se le asignaran.

En la demanda de casación, la parte indica que tales comunicaciones demuestran que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, razón por la cual tenía derecho a la protección de estabilidad laboral reforzada, en consonancia con el resto del acervo probatorio.

No obstante, dichos medios de convicción distan del análisis que sugiere el recurrente, puesto que lo que ahí se plasmó, y él reconoció con su firma, es que la situación económica de la empresa, para esa data, le obligó en principio a su reubicación en la sede descrita, y, posteriormente, por los mismos motivos le sustrajo de su obligación de laborar, pero, cumpliendo la empresa con el pago de su salario, sin ninguna alusión a que dichas medidas estuvieran motivadas por alguna «*condición médica o de debilidad manifiesta*».

Por otra parte, con respecto a los argumentos que el actor esbozó de manera general en la demanda, acerca de la existencia de una renuncia inducida o un despido indirecto, tampoco se observa que estas misivas acrediten ningún incumplimiento del empleador, ni conducta discriminatoria o a través de la cual quisiera forzarle a tomar alguna decisión ajena a su voluntad. Por el contrario, producto de su examen se encuentra que el empleador informó de manera constante a P.P.P.P. sobre la situación de la empresa, las condiciones en que debía prestar sus servicios y recibiría sus salarios.

Por ello, mal puede inferirse un error del colegiado que pueda derruir la decisión de segundo grado.

(iv) La contestación de la demanda, escrito de los trabajadores a Dimantec S. A. S. de 17 de marzo de 2015 y la notificación de la Pérdida de Capacidad Laboral que la Compañía de Seguros Bolívar S. A. emitió

A pesar de indicar en un listado la incorrecta valoración de estas pruebas, el interesado omitió desarrollar algún argumento que permita sostener en qué error incurrió el colegiado en su valoración, máxime cuando la contestación de la demanda es apta en casación cuando de ella deviene confesión (CSJ SL5584-2017), por lo que la Sala no puede suplir la carencia descrita, pues como se sostuvo en el proveído CSJ SL544-2013:

> Como es suficientemente sabido, cuando la violación de la ley sustancial se pretende derivar de la mala valoración de las pruebas, debe el impugnante, si quiere que su acusación quede debidamente fundada, exponer en forma clara lo que la prueba acredita y en qué consiste la errónea apreciación del juzgador; demostración que debe hacer mediante un análisis razonado y crítico de los medios probatorios, confrontando la conclusión que se deduzca de este proceso intelectual de argumentación con las conclusiones acogidas en la resolución judicial. Esta tarea de razonamiento que incumbe exclusivamente a quien acusa la sentencia, implica para él hacerle ver a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal.
>
> Si el impugnante omite llevar a cabo esta confrontación, la Corte no puede suplir su omisión y deducir el error evidente que pueda tener el efecto de desquiciar los soportes de la sentencia, que, es igualmente sabido, llega al recurso amparada con la presunción de legalidad y acierto que debe ser plenamente destruida por quien pretenda su casación.

Por ende, resulta imposible su examen en casación.

(v) Recomendaciones del psiquiatra de 31 de marzo de 2016 y dictamen de pérdida de capacidad laboral de 17 de mayo de idéntica calenda

Si bien enlista las *«recomendaciones del psiquiatra»* como si fueran una prueba distinta a la calificación que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico emitió, lo cierto es que al observar el medio de convicción, se observa que el mismo integra el dictamen 21173 de 17 de mayo de 2016, por lo que se trata de idéntica prueba.

Ahora, se rememora que los dictámenes que las juntas emiten no son una prueba hábil en casación (CSJ SL2749-2023), y su estudio queda supeditado a la demostración de un error de hecho sobre un medio de convicción calificado, lo que no ocurrió en el caso, por lo que no es procedente su análisis por esta Corporación.

En conclusión, el Tribunal no incurrió en un error manifiesto de hecho al valorar la renuncia que el trabajador presentó y la transacción que posteriormente firmó que abarcaba cualquier posible litigio que tuviera relación con diferencias salariales; en el caso, como se dijo, el colegiado estudió los elementos de convicción y encontró que no existió despido indirecto, pilar de la sentencia que omitió atacar la censura.

Por último, la Sala debe recordar que existe libertad probatoria, de modo que el juez de segunda instancia no recae en un error de hecho manifiesto cuando, en virtud del

principio de libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, fundamenta su decisión en aquellas pruebas que le ofrecen mayor certeza, y en las inferencias que concluye del análisis del litigio.

Adicionalmente, como esta Corporación adoctrinó en innumerables ocasiones, la violación indirecta de la ley supone la comisión de errores manifiestos o protuberantes en el ejercicio de valoración probatoria, con la trascendencia o entidad necesaria para variar el curso de la decisión. Nada de esto logra demostrar la censura, de manera que la sentencia gravada conserva la doble presunción de acierto y legalidad con la cual viene revestida y debe mantenerse intacta.

Por las anteriores razones no hay lugar a casar la sentencia impugnada.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente, como quiera que hubo oposición por parte de Dimantec S. A. S., General de Equipos de Colombia S. A. (Gecolsa) y Relianz Mining Solutions S. A. S. Se fijan como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 28 de marzo de 2023, en el proceso ordinario que **P.P.P.P.** interpuso contra **DIMANTEC S. A. S.**, **GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S. A. (GECOLSA)** y **RELIANZ MINING SOLUTIONS S. A. S.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 62CE1F6BD637C1EECF7665D1BEB79E5F2B70070C4FC0045C920F305721167A6E
Documento generado en 2025-05-12