

TEMA: DESPIDO INDIRECTO- Cuando es el trabajador quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, imputándole al empleador la violación de sus derechos, además de que la infracción tenga la magnitud suficiente para ello, es menester que aquel logre probar los hechos aducidos en la carta de renuncia, en la que debe hacer conocer al empleador su inconformidad./**ACUERDO TRANSACCIONAL-** Es válido que las empresas, en aras de evitar litigios e incurrir en costos adicionales derivados de procesos judiciales, entren a administrar estos riesgos y a solucionarlos anticipadamente mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos./

HECHOS: El demandante pretende principalmente, el pago de indemnización como consecuencia de un despido indirecto; además de la sanción por falta de pago contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haber cancelado a la terminación del contrato las prestaciones debidas al trabajador. Igualmente, deprecia el pago de \$95.000.000 por concepto del valor restante a los pedimentos realizados a la accionada; y finalmente, la indexación. El a quo despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda, por considerar que no se puede hablar de despido indirecto, ya que el demandante no presentó una renuncia explícita. En su lugar, se propuso un plan de retiro para llegar a un acuerdo con el empleador. Teniendo en cuenta los argumentos expuestos en el recurso de apelación, la Sala verificará como primer problema jurídico a resolver, si en el presente asunto puede predicarse un despido indirecto. En armonía con lo anterior, se analizará la validez del acuerdo de transacción celebrado entre las partes.

TESIS: Para abordar esta cuestión, es pertinente señalar que, según los términos del párrafo 2 del artículo 31 del C.P.T. y la S.S., la falta de contestación de la demanda se considerará un indicio grave en contra del demandado. Esta situación ha sido objeto de pronunciamientos repetidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que ha explicado que el efecto de la no contestación de la demanda, como ya se dijo, es que se considerará un indicio grave en contra del demandado, siendo procedente aplicar la contumacia regulada en el artículo 30 del mismo estatuto procesal, más no implica una confesión ficta o presunta. Sobre el particular, valga traer a colación las sentencias SL17830-2016, SL1985-2019 y SL2807-2020, última providencia donde se expuso: “Además de lo anterior, esta Sala de la Corte también ha negado que: [...] al haberse dado por no contestada la demanda por parte de los accionados, debían tomarse por ciertos la totalidad de los hechos planteados en ésta, en especial, los extremos de la relación laboral y la no cancelación de las acreencias laborales, por cuanto la ley procesal del trabajo y de la seguridad social no contempla dichos efectos ante esta omisión de la parte, sino la de constituir un indicio grave en contra del demandado, según el párrafo segundo del artículo 31 del C.P.T. y de la S.S., por lo que, en esa medida, la declaratoria de tener por no contestada la demanda no conduce a fijar como ciertos los presupuestos fácticos alegados por la parte actora, dado que la ley no le asigna efectos de confesión ficta, como quiere hacerlo ver la recurrente.(...)Ahora, ante la ausencia de normatividad en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que defina el concepto de “indicio”, habrá de acudirse por analogía, según remisión del artículo 145 ibidem, a lo dispuesto en los artículos 240 y 242 del CGP, normas de las cuales se desprende que “Para que un hecho pueda considerarse como indicio deberá estar debidamente probado en el proceso” y que “El juez apreciará los indicios en conjunto, teniendo en consideración su gravedad, concordancia y convergencia, y su relación con las demás pruebas que obren en el proceso.” (...)Lo anterior permite colegir que, como lo dispone el inciso 2 artículo 31 del C.P.T. y la S.S., la falta de contestación de la demanda ciertamente constituye en indicio grave en contra del demandado, pero este elemento de juicio debe valorarse en conjunto con el restante acervo probatorio. Por ello, no es admisible, como lo pretende la censura, omitir el análisis de todas las pruebas y asumir

que, por ese solo hecho, las pretensiones de la demanda deben prosperar.(...)Continuando con los puntos objeto de reproche, este fallador plural estima conveniente aclarar que cuando es el trabajador quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, imputándole al empleador la violación de sus derechos, además de que la infracción tenga la magnitud suficiente para ello, es menester que aquel logre probar los hechos aducidos en la carta de renuncia, en la que debe hacer conocer al empleador su inconformidad. (...)En lo concerniente al tema del despido indirecto reclamado por el actor, ha de manifestarse que dicha figura jurídica ha sido analizada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la que, en sentencia del 26 de junio de 2012, Rad. 44155, manifestó al respecto lo siguiente: “El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral. (...)En el presente caso, lo primero que se debe establecer es si se configuró o no el despido indirecto que aduce el demandante, destaca que, tal como lo dispuso el a quo, no se avizora ninguna carta de renuncia suscrita por el accionante. Contrario a ello, como se mencionó en acápites anterior, la relación laboral feneció mediante un acta transaccional, en la que se acordó el pago de \$155.000.000 por cualquier concepto derivado de dicho vínculo. (...)Por lo anterior, esta Sala concluye que, más allá de haberse dado por no contestada la demanda, el señor Giovanny Marín no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, es decir, no demostró haber presentado una carta de renuncia en la que informara al empleador sobre las causales para dicha decisión, ni que los hechos generadores de la misma efectivamente ocurrieron.(...)En consecuencia, lo adecuado es confirmar la sentencia de primera instancia, que declaró la inexistencia de un despido indirecto o auto despido.(...)En cuando al acuerdo transaccional debatido igualmente en el recurso de alzada, se recuerda que el artículo 15 del CST establece que “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.”(...)Frente a las particularidades relacionadas con la suscripción del acuerdo de transacción, el accionante alega inicialmente que dicho documento no es válido, al haber versado sobre derechos ciertos e indiscutibles, y aunque no explica cuál es el derecho cierto e indiscutible, en el contexto de la demanda, se entiende que es el derecho a indemnización por despido injusto, sin embargo al no haberse producido un despido sino la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de que trata el literal b) del Art. 61 del CST, como se anota expresamente en la transacción, no puede predicarse el derecho cierto a indemnización por despido injusto.(...)En este sentido, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria establecidas en los artículos 60 y 61 del CPT y la SS (ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021), el demandante no demostró que el acuerdo suscrito con Huawei es inválido por haberse transado derechos ciertos e indiscutibles. Por el contrario, se resalta que el propio actor confesó en el hecho décimo octavo de la demanda que el 18 de mayo de 2018, la empresa Huawei le canceló todas las prestaciones sociales relativas al contrato de trabajo.

MP. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 14/02/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El catorce (14) de febrero de dos mil veinticinco (2025), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a emitir sentencia de segunda instancia, que resuelve el recurso de apelación contra el fallo proferido en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **GIOVANNY MARÍN LÓPEZ** contra **HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-019-2021-00184-03**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende principalmente, el pago de indemnización como consecuencia de un despido indirecto; además de la sanción por falta de pago contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haber cancelado a la terminación del contrato las prestaciones debidas al trabajador. Igualmente, deprecia el pago de \$95.000.000 por concepto del valor restante a los pedimentos realizados a la accionada; y finalmente, la indexación.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata que se vinculó laboralmente con EPM mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de junio de 1996, siendo beneficiario desde dicha data de la convención colectiva de SINTRAEMSDES.

Afirma que, en el año 2006, el Concejo de Medellín aprobó la escisión y posterior fusión de las telecomunicaciones, por ende, continuó trabajando para Une EPM

Telecomunicaciones. Luego de ello, y debido a políticas internas de la compañía, se dispuso que, a partir del diez de octubre de 2016, habría una sustitución patronal con la empresa Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.

Aduce que desde el mes de enero de 2017, cada dos meses, Huawei le remitía al correo electrónico un plan de “Retiro Voluntario” el cual se formalizaría mediante un acuerdo transaccional, generando con ello un malestar, a tal punto, que no tuvo otra alternativa que acceder a dicho plan de retiro. En ese mismo sentido, expresa que presentó una solicitud por un monto de \$250.000.000, conforme a una tabla de indemnizaciones que tienen los empleados sindicalizados; sin embargo, la empresa demandada solo ofreció el 72% del petitorio inicial.

Indica que finalmente, se firmó el acuerdo transaccional, laborando para la demandada hasta el 1 de mayo de 2018. Sin embargo, una vez se perfeccionó el retiro de la empresa, no se le entregó de manera inmediata la liquidación de prestaciones, la cual se realizó solo hasta el 18 de mayo de 2018.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El *a quo* despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda, por considerar que no se puede hablar de despido indirecto, ya que el demandante no presentó una renuncia explícita. En su lugar, se propuso un plan de retiro para llegar a un acuerdo con el empleador.

Agrega que ese plan no vulneró los derechos del trabajador, pues la terminación del contrato se dio de manera regular, en conformidad con las opciones previstas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula las formas de terminación laboral, incluyendo los acuerdos transaccionales.

Expone que el acuerdo firmado entre las partes es válido y no presenta vicios de consentimiento, pues no se evidencia que se hayan desconocido derechos laborales ciertos o indiscutibles del trabajador, además porque la corte ha sostenido históricamente que no existe ninguna disposición que impida a los trabajadores recibir compensaciones por retiro, como bonificaciones por reestructuración, siempre que no constituyan mecanismos de coacción. Los trabajadores son libres de aceptar, rechazar o negociar estas ofertas, sin que se consideren presiones indebidas.

Al analizar las pruebas, no se encontró evidencia que demuestre la invalidez del contrato firmado por el demandante con Huawei ni la existencia de un vicio en el consentimiento. De acuerdo con el artículo 1508 del Código Civil, el consentimiento puede estar viciado por error, fuerza o dolo, pero en este caso no se ha demostrado la existencia de tales vicios, pues el testigo presentado no estuvo presente en la firma del contrato, por lo que no puede aportar detalles sobre una posible coacción.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La sentencia fue apelada por el apoderado judicial del demandante, quien manifestó que ratifica los hechos y pretensiones de la demanda, así como las pruebas que se aportaron ante el despacho, especificando que, en los alegatos de conclusiones presentados en primera instancia, se indicó que la demanda no fue contestada en el término establecido, lo que implica que la accionada aceptó implícitamente todos los hechos, pretensiones y pruebas presentadas. No obstante, el juez se centró en la forma en que se dio por terminada la relación laboral entre el demandante y la empresa Huawei, argumentando que no hubo despido indirecto.

Asevera que, la Corte Constitucional en diversas ocasiones ha velado por los derechos mínimos laborales de los trabajadores, incluso cuando el empleador ha buscado finalizar el contrato formalmente mediante una transacción laboral. En este caso, Huawei ofreció al trabajador ciento cincuenta millones para que renunciara, pese a que la liquidación correspondiente era de doscientos cincuenta millones, a lo cual, el actor se sintió presionado para firmar dicha transacción debido a la problemática sindical que existía en su lugar de trabajo, la cual se remonta desde EPM, UNE y por último Huawei.

Destaca que el demandante no tenía la capacidad plena de renunciar a sus derechos debido a la presión ejercida por la empresa, y como ha señalado la doctrina, la irrenunciabilidad de los derechos laborales impide que los trabajadores puedan desistir a ciertos derechos, incluso cuando aparentemente lo hagan de manera voluntaria. Esta figura jurídica tiene como fin proteger a los trabajadores de situaciones de necesidad, opresión o engaño, como es el caso presente.

Relata que la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre estas prácticas de terminación laboral, y en la sentencia T-599 de 2009, donde se interpreta el artículo 53 de la Constitución Nacional y el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, se

indica que incluso si un trabajador renuncia a sus derechos, la ley “se los reclama” (SIC).

En el presente caso, no se puede afirmar que no existió un despido indirecto, ya que la presión ejercida es suficiente para que el trabajador renuncie, y en medio de su ignorancia, el demandante no le manifestó a Huawei lo que estaba sucediendo.

Asevera que en este asunto se reclama el faltante de cien millones de pesos, que es la diferencia entre los doscientos cincuenta millones que le correspondían de la liquidación total y los ciento cincuenta millones ofrecidos.

Finalmente, respecto a las decisiones de esta corporación, menciona que, en sentencia de octubre de 2022, se estableció que, al no haberse contestado la demanda, se dan por ciertos todos los hechos, sin embargo, no referenció providencias en concreto.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados judiciales de las partes presentaron alegatos de conclusión en los siguientes términos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE.

En el asunto que nos ocupa es indispensable traer a colación parte del artículo 53 Constitución política Nacional de Colombia de 1991; el parágrafo 2 del artículo 31 del Código Procesal Laboral; y el artículo 27 del Código Civil Colombiano. Ello para significar que la pasiva no solo violó las normas procesales, sino también el principio de inmediates, toda vez que, la contestación de la demanda fue de manera extemporánea.

Igualmente, en lo que tiene que ver con los recursos elevados al superior jerárquico, el demandado actuó de mala fe por haber dilatado de manera injustificada el proceso.

Finalmente, solicita tener en cuenta los principios extra y ultra petita y, en consecuencia, dar por cierto los hechos contenidos en la demanda.

ALEGATOS DE LA DEMANDADA.

Luego de hacer un recuento de la sentencia de primera instancia, el apoderado judicial arguye que el contrato laboral que vinculaba a la empresa con el demandante finalizó conforme a lo preceptuado por el Literal b, numeral 1°, del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, referido al muto acuerdo, con lo cual no es procedente reabrir puntos sobre una relación jurídica consolidada.

La terminación de la relación laboral entre el demandante y la sociedad demandada obedeció al acuerdo transaccional celebrado de manera voluntaria entre ambas partes, contando el accionante con todas sus facultades para tomar dicha decisión, que, dicho sea de paso, era totalmente transigible.

Además, al interior del documento no se encuentran consignadas expresiones ambiguas, técnicas o confusas que hagan presumir la invalidez del acuerdo, por el contrario, claramente se consigna información suficiente acerca del modo en el que daría por terminada la relación laboral, incluidos los efectos que esto representaba para ambas partes, por lo que no podría ahora aducir el demandante que hubo algún vicio en el consentimiento que prestó para la firma del documento.

Aunado a lo anterior, la única limitación que impone la ley en materia de derechos laborales para ser transigidos es que los mismos no revistan el carácter de irrenunciables, y, tal como da cuenta el documento transaccional, los puntos que fueron objeto de negociación con la demandante no revestían de dicha limitación, por lo cual es falso que el documento haya adolecido de vicio alguno. Además, no es dable que pretenda aducir la demandante que no tuvo la oportunidad de consultar con un profesional de derecho para tomar una decisión, pues es de conocimiento público que el error de derecho no sirve de excusa para invalidar los negocios jurídicos celebrados entre los contratantes, máxime cuando de derechos renunciables y transigibles se trata.

DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO INDIRECTO

En la medida que, tal como quedó demostrado, Huawei cumplió con todas las obligaciones contractuales que surgieron con relación a la vinculación laboral del demandante. En efecto, los elementos fácticos y jurídicos aducidos por el demandante carecen de fuerza probatoria en el supuesto incumplimiento que pretende aducir en contra de la demandada, lo cual hace necesario acudir a las

diferentes interpretaciones que del despido indirecto ha realizado la Corte Suprema de Justicia, una de ellas a través de Sentencia SL5401 del 2018.

DE LOS ARGUMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Señala que, para derribar la sentencia de primera instancia, se indicó que no se alcanzó a desvirtuar la terminación de la relación laboral con la empresa demandada, y se limitó a ratificarse en los hechos de la demanda, las pruebas aportadas y los alegatos expuestos. Igualmente se comentó que, al no haberse contestado la demanda en tiempo, debieron tomarse por ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la demanda, por lo debió también acoger las pretensiones.

Al respecto, precisa que toda presunción admite prueba en contrario, y en el caso particular, se acreditó la sustitución patronal; la inexistencia de un vicio al consentimiento en el acuerdo de transacción; y que no transado derechos inciertos e indiscutibles.

Por antes expuesto, la providencia objeto de impugnación deberá confirmarse.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

Teniendo en cuenta los argumentos expuestos en el recurso de apelación, la Sala verificará como primer problema jurídico a resolver, si en el presente asunto puede predicarse un despido indirecto. En armonía con lo anterior, se analizará la validez del acuerdo de transacción celebrado entre las partes.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación y la consulta de la sentencia, conforme a lo dispuesto en los Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

6. CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Antes de entrar a estudiar los asuntos de controversias en la apelación, ha de manifestarse que no es punto de discusión que las partes estuvieron vinculadas mediante una relación laboral de la siguiente manera: al servicio de EPM desde el 19 de junio al 11 de octubre 1990, y del 3 de junio de 1996 al 30 de junio de 2006; para Une EPM Telecomunicaciones desde el 01 de julio de 2006 hasta el 09 de octubre de 2016; y para Huawei a partir del 10 de octubre de 2016. (fo. 84 del archivo 02Demanda-Anexos). Sustituciones ocasionadas, en primer lugar, debido a la escisión de telecomunicaciones de EPM en Une EPM Telecomunicaciones; y posteriormente, debido al contrato 4220001363 suscrito entre esta última con Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. (ffo. 50 a 67 del archivo 02Demanda-Anexos).

También es pacífico el hecho de que entre el señor Giovanni Morales y la empresa Huawei, el 01 de mayo de 2018, se firmó un “Acta de Transacción”, mediante la cual, las partes de mutuo acuerdo decidieron finalizar el vínculo laboral. (ffo. 86 a 89 del mismo archivo 02).

Ahora bien, conforme al orden de los puntos de apelación presentados por el recurrente, esta Sala de decisión comenzará por dilucidar si, al haberse dado por no contestada la demanda por parte de Huawei, ello implica necesariamente que se deben conceder la totalidad de los pedimentos del libelo genitor.

Para abordar esta cuestión, es pertinente señalar que, según los términos del párrafo 2 del artículo 31 del C.P.T. y la S.S., la falta de contestación de la demanda se considerará un indicio grave en contra del demandado. Esta situación ha sido objeto de pronunciamientos repetidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que ha explicado que el efecto de la no contestación de la demanda, como ya se dijo, es que se considerará un indicio grave en contra del demandado, siendo procedente aplicar la contumacia regulada en el artículo 30 del mismo estatuto procesal, más no implica una confesión ficta o presunta. Sobre el particular, valga traer a colación las sentencias SL17830-2016, SL1985-2019 y SL2807-2020, última providencia donde se expuso:

“Además de lo anterior, esta Sala de la Corte también ha negado que:

[...] al haberse dado por no contestada la demanda por parte de los accionados, debían tomarse por ciertos la totalidad de los hechos planteados en ésta, en especial, los extremos de la relación laboral y la no cancelación de las acreencias laborales, por

cuanto la ley procesal del trabajo y de la seguridad social no contempla dichos efectos ante esta omisión de la parte, sino la de constituir un indicio grave en contra del demandado, según el parágrafo segundo del artículo 31 del C.P.T. y de la S.S., por lo que, en esa medida, la declaratoria de tener por no contestada la demanda no conduce a fijar como ciertos los presupuestos fácticos alegados por la parte actora, dado que la ley no le asigna efectos de confesión ficta, como quiere hacerlo ver la recurrente. (CSJ SL6843-2016, reiterada en CSJ SL468-2019)."

Ahora, ante la ausencia de normatividad en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que defina el concepto de "indicio", habrá de acudir por analogía, según remisión del artículo 145 *ibidem*, a lo dispuesto en los artículos 240 y 242 del CGP, normas de las cuales se desprende que "Para que un hecho pueda considerarse como indicio deberá estar debidamente probado en el proceso" y que "El juez apreciará los indicios en conjunto, teniendo en consideración su gravedad, concordancia y convergencia, y su relación con las demás pruebas que obren en el proceso."

Lo anterior permite colegir que, como lo dispone el inciso 2 artículo 31 del C.P.T. y la S.S., la falta de contestación de la demanda ciertamente constituye en indicio grave en contra del demandado, pero este elemento de juicio debe valorarse en conjunto con el restante acervo probatorio. Por ello, no es admisible, como lo pretende la censura, omitir el análisis de todas las pruebas y asumir que, por ese solo hecho, las pretensiones de la demanda deben prosperar.

Continuando con los puntos objeto de reproche, este fallador plural estima conveniente aclarar que cuando es el trabajador quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, imputándole al empleador la violación de sus derechos, además de que la infracción tenga la magnitud suficiente para ello, es menester que aquel logre probar los hechos aducidos en la carta de renuncia, en la que debe hacer conocer al empleador su inconformidad, (véase la sentencia SL14877 del 5 de octubre de 2016).

En lo concerniente al tema del despido indirecto reclamado por el actor, ha de manifestarse que dicha figura jurídica ha sido analizada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la que, en sentencia del 26 de junio de 2012, Rad. 44155, manifestó al respecto lo siguiente:

"El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser

expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho...”

En el mismo sentido se pronunció la alta corporación en diversidad de providencias, y en sentencia SL417-2021 señaló lo siguiente:

*“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adocinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, **que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión** (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:*

*Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando **el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador.** Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).” (Negrita intencional)*

En el presente caso, lo primero que se debe establecer es si se configuró o no el despido indirecto que aduce el demandante, destaca que, tal como lo dispuso el a quo, no se avizora ninguna carta de renuncia suscrita por el accionante. Contrario a ello, como se mencionó en acápites anterior, la relación laboral feneció mediante un acta transaccional, en la que se acordó el pago de \$155.000.000 por cualquier concepto derivado de dicho vínculo. (ffo. 86 a 89 del mismo archivo 02).

Esta sala no desconoce que en la página 83 del archivo 02 registra un documento manuscrito del siguiente tenor:

PROPUESTA DE MANEJO:
Srs. Recursos Humanos.
Desde comienzos del año 2006 y ahora en 2018; cuando ya pertenecía a una empresa privada con unas prevenciones sindicales, con la antes empresa UNEFELCO, empresa pública, solo han surgido cambios en contra de la estabilidad laboral y en beneficio de los administradores de la empresa. Para renunciar a estos derechos adquiridos y culminar de sacar adelante mi grupo familiar, compuesto por mi señora esposa y dos hermanas jovencitas; accedí al acuerdo entre las partes y considerando el tiempo faltante para lograr mi pensión; a una suma de \$250.000.000 (Dosecientos cincuenta millones de pesos); libre de impuestos por el concepto de ganancias ocasionales u otros...
Giovanni Marín

Respecto del anterior escrito, no se vislumbra que tenga ninguna constancia que haya sido recibido o por lo menos conocido por la empresa accionada.

Pero es más, el referido escrito, corresponde a una propuesta de un plan individual de retiro, por mutuo acuerdo elaborada por el señor Giovanni Marín López y dirigida a la empresa Huawei.

En audiencia del artículo 80 del C.P.T. y la S.S., se recibió la declaración de **Alexander Morales Velarde** (min: 0:29:00), quien comentó que conoce a Giovanni Marín hace 26 años aproximadamente porque laboraron en el área de telecomunicaciones en EPM; luego, entre los años 2006 y 2007 pasaron a Une EPM Telecomunicaciones debido a la escisión que se produjo; posteriormente, en el año 2013 se dio la fusión la empresa multinacional Millicom. Finalmente, comentó que trabajaron juntos hasta octubre de 2016, cuando por una supuesta sustitución patronal, el demandante fue trasladado a Huawei, donde le desmejoraron muchas condiciones. Sobre el mismo asunto, menciona el testigo que nunca estuvo vinculado a Huawei; y que luego de iniciar labores el accionante en Huawei, siguieron en contacto porque siguió prestando uno de los servicios de manteniendo a la empresa Une.

También relató acerca de la salida de Giovanni de la empresa Huawei, explicando que en su calidad de directivo sindical, conoció la problemática ocurrida, y que consistió en ciertos inconvenientes de desmejoras laborales, pues hubo mucho acoso, por ejemplo: la empresa les quitaron los vehículos; en oportunidades les ponían hacer sus labores a pie; los computadores los bloqueaban para ciertas aplicaciones, solo podían acceder a lo que quería la empresa; les hacían informes

porque no cumplían las obligaciones; llamados de atención escritos y verbales, presión llevó al demandante a salir de la empresa.

Agrega que, en ese momento, debido a esa presión, la empresa ofreció arreglos, pero no recuerda si Giovanni se acogió a uno. Dichos pactos tenían varias modalidades dependiendo de cada situación, pero existía una presión contante con los trabajadores, porque un día les indicaban que el arreglo sería por el 20%, pero al otro día sería del 15%, y luego por menos valor.

Más adelante, ante pregunta realizada por el juez, indicó que las presiones a las cuales fue sometido el demandante, fue que le quitaron el carro, y le ponían trabajo en ingles en el computador, no teniendo conocimiento del idioma.

Finalmente, adicionó que, en su calidad de dirigente sindical, nunca tuvo en sus manos el acuerdo transaccional del demandante; tampoco estuvo presente al momento en que Giovanni firmó la transacción; que los trabajadores les comentaban que estaban siendo presionados por la empresa, pero no estuvo presente para el caso puntual del demandante.

De esta declaración se desprende que el testigo no hizo referencia alguna a renuncia elaborada por el señor Giovanni Marín, en la que se expusieran presuntas conductas atribuibles al empleador. Por el contrario, su testimonio estuvo enfocado en describir las "problemáticas" internas de la compañía.

Por lo anterior, esta Sala concluye que, más allá de haberse dado por no contestada la demanda, el señor Giovanni Marín no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, es decir, no demostró haber presentado una carta de renuncia en la que informara al empleador sobre las causales para dicha decisión, ni que los hechos generadores de la misma efectivamente ocurrieron.

En consecuencia, lo adecuado es confirmar la sentencia de primera instancia, que declaró la inexistencia de un despido indirecto o auto despido.

En cuando al acuerdo transaccional debatido igualmente en el recurso de alzada, se recuerda que el artículo 15 del CST establece que *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*.

Sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL17651-2015 expuso que:

“...lo que objetivamente informan esos acuerdos es el ánimo de la accionada de precaver litigios futuros, lo cual es una conducta absolutamente sana y común, pues existen ciertas relaciones contractuales que arrojan zonas de penumbra y de discutibilidad en torno a su naturaleza y efectos, de manera que es válido que las empresas, en aras de evitar litigios e incurrir en costos adicionales derivados de procesos judiciales, entren a administrar estos riesgos y a solucionarlos anticipadamente mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Evidentemente, esta conducta no puede entrañar una confesión sobre la existencia de verdaderas relaciones de trabajo subordinadas o de la violación de los derechos constitucionales y legales de la actora”

En el igual sentido, se trae a colación reciente sentencia SL391-2024, donde el órgano de cierre de justicia de esta especialidad reiteró su posición de la siguiente manera:

“Adicionalmente, el hecho de que el empleador ofreciera ciertos beneficios al trabajador para que éste se acogiera a un plan de retiro con el pago de una suma dineraria a título de bonificación, esa circunstancia no le resta efectos jurídicos al acuerdo suscrito, cuando no afecte sus derechos, pues dicho proceder se ajusta al criterio que a ese respecto ha fijado esta Corporación en las sentencias CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, CSJ SL8987-2014 y CSJ SL6436-2015, reiteradas recientemente en el proveído CSJ SL3144-2021. En la primera sentencia citada, la Sala precisó:

No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.”

Dado que el mencionado documento, denominado "Acta de Transacción", que se encuentra en los folios 86 a 89 del archivo 2, es el fundamento del recurso presentado, se pone de presente que él es del siguiente tenor:

“1. Las partes, en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea, por mutuo acuerdo han decidido que se hará efectiva de manera pura y simple a partir de Junio de 1990, la terminación laboral del contrato pluri anual que las unió

desde el establecimiento en literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esta terminación no implica ninguna indemnización derivada de la forma de terminación, no produce ningún tipo de sanción a la firma del acuerdo conciliatorio que se enuncia en el presente documento. Por lo anterior se deja constancia que el contrato de trabajo que vinculó a las partes finalizó el día 1º de Mayo de 2018, por mutuo acuerdo

2. De este modo, EL TRABAJADOR manifiesta de forma libre de cualquier apremio, que el EMPLEADOR, consignó oportunamente las cesantías en el fondo correspondiente, así mismo, canceló conforme a la ley y a lo convenido entre las partes la totalidad de salarios, recargos por trabajo extra nocturno, recargos por trabajo en dominicales o festivos, el reconocimiento de los compensatorios a los que hubiere lugar, auxilios legales y extra legales de cualquier tipo, bonificaciones extra legales de todo tipo, ajuste a salarios, vacaciones legales y extralegales, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, primas legales y extralegales cuando a ello había lugar, beneficios extralegales, dotaciones, descansos compensatorios; todo lo cual fue recibido a entera satisfacción, por parte del TRABAJADOR.”

...

*“5. En este orden de ideas, de manera independiente y autónoma, EL EMPLEADOR por mera liberalidad ha decidido reconocer al TRABAJADOR, además de las acreencias laborales a las cuales tiene derecho, una **SUMA TRANSACCIONAL Y/O CONCILIATORIA** total, única y definitiva por valor total de \$155.000.000 (Ciento cincuenta y cinco millones de pesos colombianos), que no tiene incidencia salarial ni prestacional para ningún efecto, y es imputable y compensable a cualquier diferencia sobre derechos de origen incierto y/o discutible derivados de la relación contractual.”*

...

“11. Se deja constancia que el TRABAJADOR está de acuerdo con la totalidad del acta, que se encuentra conforme con el acuerdo pactado y que lo hace libre de todo apremio, en ejercicio de su voluntad, bajo ninguna presión y que no está viciado de consentimiento por error, fuerza y dolo.”

Frente a las particularidades relacionadas con la suscripción del acuerdo de transacción, el accionante alega inicialmente que dicho documento no es válido, al haber versado sobre derechos ciertos e indiscutibles, y aunque no explica cuál es el derecho cierto e indiscutible, en el contexto de la demanda, se entiende que es el derecho a indemnización por despido injusto, sin embargo al no haberse producido un despido sino la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de que trata el literal b) del Art. 61 del CST, como se anota expresamente en la transacción, no puede predicarse el derecho cierto a indemnización por despido injusto.

Por lo anterior, no es aceptable la pretensión de que la compañía demandada deba pagar la suma de \$100.000.000 como diferencia entre lo que realmente correspondía al actor como indemnización por despido y lo que se pagó al demandante en virtud de la transacción. Como se ha explicado, el señor Giovanni

Marín aceptó, de manera legal y voluntaria, transar su retiro de la empresa, recibiendo la suma de \$150.000.000.

Pero es más, si en gracia de discusión, hubiese lugar a una eventual indemnización por despido sin justa causa, la sala procede a realizar una liquidación hipotética conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del CST, obteniendo un valor de \$56.359.660. Lo anterior, considerando un salario promedio de \$3.775.758, según se evidencia en la certificación expedida por la accionada (folio 84 del archivo 02Demanda-Anexos), y teniendo en cuenta que el trabajador laboró desde el 3 de junio de 1996 hasta el 1 de mayo de 2018.

Esto se plantea como un argumento adicional para demostrar que no existen derechos ciertos e indiscutibles, pues, contrario a lo pretendido por el recurrente, una eventual indemnización por despido sin justa causa sería inferior a los \$95.000.000 solicitados en la demanda.

En este sentido, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria establecidas en los artículos 60 y 61 del CPT y la SS (ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021), el demandante no demostró que el acuerdo suscrito con Huawei es inválido por haberse transado derechos ciertos e indiscutibles. Por el contrario, se resalta que el propio actor confesó en el hecho décimo octavo de la demanda que el 18 de mayo de 2018, la empresa Huawei le canceló todas las prestaciones sociales relativas al contrato de trabajo.

También se afirma en el recurso de apelación que, el señor Giovanni fue presionado para firmar el acuerdo. Para aclarar la veracidad de esta aseveración, esta sala debe acudir al único elemento de prueba arrimado para tales fines, esto es el testimonio del señor Alexander Morales Velarde. Sin embargo, su declaración no genera suficiente convicción sobre la situación particular del accionante, pues no tuvo conocimiento directo de las circunstancias de modo, tiempo y lugar que rodearon la firma del acta de transacción. De hecho, claramente indicó que no sabía si el demandante se acogió a uno de los arreglos ofrecidos por Huawei; además, señaló que no tuvo en sus manos el acta de transacción del actor, no estuvo presente al momento de la firma y tampoco presencié los presuntos actos de acoso hacia él. En tal sentido, no se acogerá dicha tesis.

Conforme las consideraciones fácticas y probatorias expuestas en precedencia, la sentencia apelada será CONFIRMADA.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por haber resultado vencida en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.423.500.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 01 de diciembre de 2022, proferida por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el presente proceso adelantado por el señor **GIOVANNY MARÍN LÓPEZ** contra **HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S.**, según las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.423.500.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres

Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **bbe1450b69d6022433f935424e47d8e7e988f6bbcff981bf94af64619c51e3db**

Documento generado en 14/02/2025 01:43:39 PM

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