



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2017-00142-01  
**DEMANDANTE:** LIUDYS LEONOR GUILLEN HERNÁNDEZ  
**DEMANDADO:** CENTRO DE FORMACIÓN JUVENIL DEL CESAR –

Valledupar, veintiocho (28) de junio de dos mil veintidós (2022).

### **SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., el 12 de junio de 2018.

#### **I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato con la demandada Centro de Formación Juvenil del Cesar. En consecuencia, se condene a pagarle la compensación en dinero de las vacaciones causadas durante la vigencia del contrato de trabajo, así como al pago de la indemnización moratoria ordinaria por el pago tardío de prestaciones sociales, la indexación, los demás derechos en virtud de las facultades ultra y extra *petita*, más las costas del proceso. Paralelamente, imploró que declare la nulidad del acta de conciliación n° 1242 de 19 de diciembre de 2016, suscrita entre las partes ante el Ministerio del Trabajo.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1° de enero del 2000, se vinculó mediante contratos de trabajo a término fijo al Centro de Formación Juvenil del Cesar, para desempeñar el cargo de auxiliar de

cocina, en el que recibió como último salario la suma mensual de \$749.276.

Refirió que, mediante oficio del 23 de noviembre de 2015, la directora ejecutiva del Centro De Formación Juvenil del Cesar, le comunicó su decisión de no prorrogar ni renovar el contrato de trabajo a término fijo que terminaría el 30 de diciembre de ese año. Manifestó que, a la terminación del contrato de trabajo la demandada no le pagó el salario ni las horas extras correspondientes al último mes laborado, ni las cesantías, intereses de cesantías y vacaciones causadas en el año 2015. Tampoco le pagó las vacaciones causadas durante todo el interregno laborado.

Expresó que, mediante escrito del 19 de septiembre de 2016, solicitó a la demandada el pago de los emolumentos laborales adeudados, quien mediante respuesta de 10 de octubre del mismo año adujo su imposibilidad toda vez que no contaba con los recursos económicos.

Dijo que el 19 de diciembre de 2016, suscribió con la demandada una conciliación ante el Ministerio del Trabajo, en donde se conciliaron las cesantías causadas en el 2015 (\$1.197.213), los intereses de cesantías del 2015 (\$143.666), las vacaciones del 2015 (\$374.638) y el salario del mes de diciembre de 2015 (\$1.201.306), sin que se conciliara los valores causados por concepto de vacaciones durante todo el vínculo laboral, ni los intereses moratorios.

Relató que en esa acta de conciliación se dispuso que *“la señora LIUDIS GUILLEN HERNANDEZ, se declara a paz y salvo con el CROMI, por concepto de prestaciones sociales y demás derechos laborales a los que pudiera tener derecho”*, por lo que no está llamada a surtir efectos, toda vez que no se especificó cuáles son esos otros derechos laborales, lo único que se observa en el acta es el pago de cesantías, intereses de cesantías y salario de diciembre de 2015.

Al dar respuesta, la demandada **Centro de Formación Juvenil del Cesar**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó lo relacionado con la existencia del contrato de trabajo, extremos temporales, funciones desempeñadas y el salario devengado por la actora, también que a la terminación de la relación laboral le quedó adeudando salarios, prestaciones sociales y vacaciones, así como todo lo relacionado con la conciliación y pago de los emolumentos laborales. En su defensa, propuso las excepciones de “*conciliación ante el ministerio de trabajo presta merito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada*”, buena fe y principio de seguridad jurídica. (fº 48 a 54).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., mediante fallo de 12 de junio de 2018, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre la actora Liudis Leonor guillen Hernández, y el demandado Centro de Formación Juvenil del Cesar antes CROMI, en el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2000 hasta el 21 de diciembre de 2015, por las razones expuestas en la parte motiva.*

*SEGUNDO: CONDENAR al Centro de Formación Juvenil del Cesar, a pagar a la demandante Liudis Leonor Guillen Hernández la suma de \$3.144.700, correspondiente a la compensación de vacaciones en dinero a favor de la demandante del periodo comprendido entre el 1º de enero de 2000, hasta el 31 de diciembre de 2014, la cual debe ser debidamente indexada, conforme a la tabla explicada en la parte motiva de esta sentencia.*

*TERCERO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de fondo de conciliación ante el ministerio de trabajo presta merito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada, propuesta por el demandado en su defensa y se abstendrá de pronunciarse sobre las demás excepciones de fondo.*

*CUARTO: ABSOLVER al centro de formación juvenil del cesar, de las restantes pretensiones de la demanda presentada por Liudis Leonor Guillen Hernández por las razones expuestas en la parte motiva.*

*QUINTO: Declarar no probadas ñas excepciones de fondo de “Buena fe” y principio de seguridad jurídica, que el demandado opuso contra las pretensiones de la demanda conforme a la parte motiva de esta providencia.*

*SEXTO: Costas a cargo de la parte demandada. Para tales efectos se señala agencias en derecho en la suma de \$900.000, conforme a lo establecido en el acuerdo N°PSAA16-10554 de 2016, del C.S.J ”.*

Como sustento de su decisión, señaló que conforme a las pruebas recaudadas se probó el contrato de trabajo entre la demandante y el Centro De Formación Juvenil Del Cesar, antes CROMI, los extremos y el salario devengado, hechos que además fueron aceptados por la demandada al contestar la demanda.

En cuanto a la nulidad del acta de conciliación n.º 1241 de 19 de diciembre de 2016, expuso que al no haberse violados derechos ciertos e indiscutibles ni renunciarse a derechos mínimos, la misma tiene plenos efectos jurídicos, por cuanto los valores ahí reconocidos son los que realmente se le adeudaban a la demandante por concepto de prestaciones sociales correspondientes al 2015.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, para ello, argumentó que erró el juez en no declarar la nulidad del acta de conciliación, en tanto que la misma no tiene efectos jurídicos al no reunir los requisitos legales para su validez al haberse conciliado derechos mínimos e irrenunciables, al manifestarse estar a paz y salvo cuando en verdad se le adeudaban algunos emolumentos laborales. Asimismo, solicitó que se condene a la demandada al pago de la sanción moratoria por el pago tardío y parcial de las prestaciones sociales, al haber actuado la demandada de mala fe, al cancelar las prestaciones sociales luego de un año después de terminada la relación laboral, por lo que dejó a la trabajadora desamparada de sus derechos laborales.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos materia de apelación. Por consiguiente, corresponde verificar

si el acta de conciliación suscrita entre la demandante y la demandada se encuentra afectada de “*nulidad*” al transgredirse derechos ciertos e irrenunciables. Asimismo, se estudiará lo concerniente a la sanción moratoria por el pago tardío de prestaciones sociales.

Para resolver el problema jurídico trazado, se advierte que no es materia de debate en esta instancia que: **i)** entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 1º de enero del año 2000 y terminó el 31 de diciembre de 2015; **ii)** el último salario mensual devengado por la demandante lo fue en la suma de \$749.276 y **iii)** la conciliación celebrada el 19 de diciembre de 2016, ante el Inspector del Trabajo entre la promotora y la demandada.

**i. De la nulidad del acta de conciliación.**

Conviene recordar que en principio la conciliación se asemeja a una sentencia judicial con efectos de cosa juzgada y, por tanto, es inmutable, siempre y cuando su objeto y causa sean lícitos, no se desconozcan derechos mínimos, ciertos e indiscutibles del trabajador y, en general, no produzca lesión a la Constitución y la ley (CSJ SL911-2016, reiterada en SL3071-2020).

Ahora, aunque en las relaciones contractuales por excelencia prima la autonomía de la voluntad, esa libertad en las relaciones laborales se encuentra limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social - que propenden por garantizar los derechos y prerrogativas mínimas del trabajador-, quien dada su condición de subordinado se convierte en la parte más débil de la relación laboral. Por ello, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido como uno de los axiomas rectores del derecho del trabajo, la irrenunciabilidad a las prerrogativas mínimas previstas en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

En esa línea de protección del trabajo humano, se verifica el artículo 53 de la Constitución Nacional, el cual consagra la *«irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales»*. Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, *«contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores»* (artículo 13), en tal virtud, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos *“no produce efecto alguno”* y, bajo la concepción de orden público (artículo 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, *“salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”*.

La máxima Corporación de la jurisdicción ordinaria laboral, a dispuesto que la conciliación es un acto jurídico serio y solemne, privilegiado en el ordenamiento jurídico, como una forma pacífica de resolución de conflictos, que produce efectos de cosa juzgada, lo que implica, en aras de salvaguardar la seguridad jurídica, su inmutabilidad (CSJ SL, 13 mar. 2002, rad. 17918; CSJ SL, 8 may. 2013, rad. 38582; CSJ SL2517-2017; CSJ SL9661-2017; CSJ SL94547-2017; CSJ SL062-2018; CSJ SL5534-2018; CSJ SL1982-2019 y CSJ SL410-2020).

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL4066-2021, puntualizó que:

*Cuando se dice que el acta de conciliación hace tránsito a COSA JUZGADA, se está asegurando que no podrá adelantarse contra ella acción judicial posterior con el fin de revivir los asuntos conciliados. De hacerse, el juez deberá declarar probada, aún de oficio, la excepción de cosa juzgada. Esto debido a que el acta de conciliación tiene la misma fuerza obligante de una sentencia.*

*Sin embargo, puede ordenarse judicialmente la nulidad de un acta de conciliación cuando se afecte cualquiera de los elementos de un contrato, es decir, cuando se actúa sin capacidad o voluntad o cuando la referida actuación verse sobre un objeto o causa ilícita, salvo cuando se trate de la revisión del reconocimiento de sumas periódicas o de pensiones de cualquier naturaleza impuestas al tesoro público o a un fondo de naturaleza pública, situaciones en las que el mecanismo apto para la enervación de las transacciones o conciliaciones judiciales o extrajudiciales, es la revisión contemplada en el artículo 20 de la Ley 797 de 2003.*

*Es decir, si la parte que firmó el acuerdo considera que en el contenido de la conciliación existe un vicio del consentimiento, un objeto o una causa ilícitos –con las salvedades anotadas- o una violación de derechos ciertos e indiscutibles, podrá acudir ante la jurisdicción mediante un proceso ordinario de competencia del Juez Laboral según las reglas que fija el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

***Entonces, llegados a este punto del sendero, brota un primer colofón: las partes pueden acudir excepcionalmente al proceso ordinario laboral, para debatir acuerdos conciliatorios con efectos de cosa juzgada, pero no con el propósito de volver a examinar las controversias zanjadas por su propia voluntad, pues la conciliación es un instituto jurídico concebido «como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y de seguridad jurídica», (CSJ SL, del 9 de mar. 1995, rad. 7088), sino con el fin de que el juez laboral analice temas relativos a la validez y eficacia de la conciliación, tales como: i) el cumplimiento de presupuestos formales, como lo sería que sea aprobada por una autoridad competente; ii) la inexistencia de vicios en el consentimiento; iii) la no violación de normas de orden público, y iv) el no desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles (CSJ SL, del 13 de mar. 2013, rad. 44157). (resaltado de la Sala).***

## **ii. Del caso concreto.**

En el sub examine, solicita la promotora del litigio que se declare la nulidad del acta de conciliación n° 1242 del 19 de diciembre de 2016, suscrita ante el Inspector del Trabajo al considerar que en la misma se conciliaron derechos ciertos e indiscutibles.

Revisado el plenario, encuentra la Sala a folios 40 y 40 vto, copia mecánica del acta de conciliación objeto del litigio, en la que se dejó consignado que:

*“La reclamante LIUDIS GUILLEN HERNANDEZ, quien manifiesta que asiste a este despacho a recibir de la directora del CENTRO DE FORMACION JUVENIL DEL CESAR (C.F.J.C), el pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho **correspondiente a la labor desempeñada desde el 1 de enero de 2015 hasta el 30 de diciembre de la misma anualidad** y salarios dejados de cancelar. Es todo”.*

También se plasmó que:

*“El CENTRO DE FORMACIÓN JUVENIL DEL CESAR...manifiesta estar en toda la disposición de realizar el pago de derechos laborales de la señora LIUDIS GUILLEN HERNANDEZ, por concepto de prestaciones sociales, salarios y demás derecho derivados de la relación laboral. Es todo.*

*CESANTIAS: \$1.197.213*

*INTERESES DE CESANTIAS: \$143.666*

*VACACIONES: \$374.638*

*SALARIO MES DE DICIEMBRE 2015: \$1.201.036*

*TOTAL, A PAGAR: \$2.916.552.*

*La parte citante y citada manifiestan aceptar voluntariamente los valores a cancelar. La cantidad en esta conciliación de \$2.916.552 serán cancelados el día 20 de diciembre de 2016 con dinero depositado en su cuenta de nómina o con el cheque del banco Colpatria.*

*En este estado de la diligencia de le concede el uso de la palabra a LIUDIS GUILLEN HERNANDEZ quien manifiesta que declara a paz y salvo con el CENTRO DE FORMACION JUVENIL DEL CESAR, por concepto de prestaciones sociales y **demás derechos laborales a que pudiera tener la ex trabajadora por el periodo laborado de 12 meses una vez reciba la totalidad de lo aquí acordado**” (Negrilla fuera del texto original).*

Ahora bien, de lectura de la citada acta, no se evidencia que con la suscripción de la conciliación la parte de la demandante haya renunciado a los derechos laborales mínimos, ciertos e irrenunciable, pues lo que se observa es que en la misma se dejó plasmada la voluntad de las partes en el sentido de conciliar los valores que adeudaba su ex empleadora por el periodo comprendió del 1º de enero al 31 de diciembre de 2015, tales como, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones y salario mes de diciembre de 2015, rubros que no se avizoran en perjuicio de la demandante. Ello es así, si tenemos en cuenta el salario que la misma demandante confesó devengaba durante el año 2015 -\$749.276, hecho 3º de la demanda fº2 - y el número de días trabajados -360 días- la liquidación final de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones y salario del mes de diciembre de 2015, resultaría inferior a la suma de \$2.916.552, que corresponde a lo solventado por la encartada en el acuerdo amigable.

Por esta razón, no es concebible la “*nulidad*” de la conciliación celebrada el 19 de diciembre de 2016, ante el Inspector del Trabajo entre la promotora del juicio y la demandada, por la no violación de los derechos laborales ciertos e irrenunciables.

Conviene precisar que, si bien conforme a la demanda y la sentencia de primera instancia, la cual no fue reprochada por la pasiva, a la fecha de terminación del contrato de trabajo a la ex trabajadora le quedaron adeudando saldos por concepto de vacaciones causadas con anterioridad al año 2015, esa sola circunstancia no le quita eficacia jurídica a la conciliación aquí atacada, pues, ese rubro no hizo parte del acuerdo, por lo que bien podía ser reclamados conforme a las normas y procedimientos que rigen la materia, tal como lo efectuó con esta demanda.

De otro lado, se precisa que la indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales y salarios, por su naturaleza no se considera como un derecho cierto e indiscutible y puede ser conciliable por cuanto a la terminación del vínculo laboral no existe la certeza de su causación en favor del ex trabajador, pues para su imposición el juez del trabajo debe validar un elemento subjetivo, como lo es la buena o mala fe del empleador moroso en el impago de dichos derechos laborales.

Ahora, de la lectura del artículo 65 y título VII del Código Sustantivo del Trabajo, las vacaciones al ser un descanso remunerado obligatorio, no se consideran una prestación social que conlleven la procedencia de la indemnización moratoria ante el retardo en su pago. Tampoco se estiman un derecho cierto e irrenunciable, tal como lo advertido la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, pues en esa categoría se resaltan los siguientes rubros:

- Salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios, y vacaciones (Sentencia SL4017-2018)
- Cotizaciones causadas a seguridad social (Sentencia SL3025-2018)

- Derechos pensionales causados derivados de una convención (Sentencia SL4890-2018)
- La indexación de la primera mesada pensional (Sentencia SL1062-2018)
- La pensión de sobrevivientes (Sentencia SL4291-2019).
- El bono pensional (Sentencia Rad. N° 25165 del 25 de mayo de 2005.)

Bajo ese horizonte, tampoco resulta procedente la sanción moratoria pretendida y resulta acertada la decisión de primera instancia en no declarar la nulidad del acta de conciliación n.º1242 del 19 de diciembre de 2016, suscrita por las partes ante el Ministerio del Trabajo, la cual se itera cuenta con plena validez y eficacia al no evidenciarse desconocimiento alguno de derechos ciertos e indiscutibles de la actora.

Al habersele resuelto desfavorablemente a la demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 12 de junio de 2018.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia en cabeza de la demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$300.000 y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

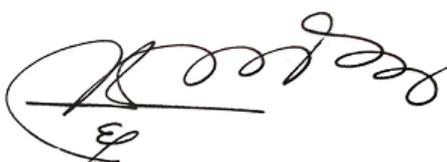
Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**  
Magistrado

**Apoderados:** Ricardo Andrés Gracia Peña – Héctor José Carrillo Saavedra.