

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MIGUEL ANTONIO PÁEZ PINILLA CONTRA BAVARIA & CIA S.C.A. Radicación No. 25899-31-05-002-**2019-00166**-03.

Bogotá D. C. veintinueve (29) de septiembre dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 2 de agosto de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra Bavaria S.A. con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 25 de junio de 1995, que es nula la transacción celebrada entre las partes el 15 de mayo de 2017, y que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo gozaba estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, solicita se ordene su reintegro laboral, se declare que no ha existido solución de continuidad, y se condene al pago de: salarios, primas de junio y diciembre, vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías, beneficios económicos establecidos en el pacto colectivo, aumentos salariales y las costas procesales; de manera subsidiaria, solicita se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, y el pago de 75 días de salario por no entregarle Bavaria la liquidación definitiva a la terminación de su contrato.

- 2.** Como fundamento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que se vinculó a la empresa Leona S.A. el 25 de junio de 1995, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de auxiliar administrativo; narra que la empresa Bavaria SA en el año 2006 absorbió a la empresa Leona SA; y que Bavaria le ordenó suscribir contrato con la empresa Su Personal, después, le ordenó firmar un nuevo contrato con la empresa Colser, más adelante con Serdán S.A., y finalmente, suscribió un contrato de trabajo con Bavaria, el 8 de abril de 2011; de otro lado, señala que desempeñó las funciones de *AUXILIAR 10 TÉCNICA*, en las instalaciones de Bavaria, y su último salario básico mensual devengado ascendió a \$3.031.538, que siempre prestó sus servicios en las instalaciones de Bavaria ubicadas en Tocancipá y que era beneficiario del pacto colectivo de la empresa; de otra parte, manifiesta que gozaba de estabilidad laboral reforzada, y aun así, la demandada terminó su contrato de trabajo el 15 de mayo de 2017; menciona que suscribió con Bavaria una transacción parcial el 8 de junio de 2017, mediante la cual se terminó su contrato, pero en la misma, *"no se pactó sobre el contrato de trabajo que data desde el 25 de junio de 1995"*, que no participó en la redacción de esa transacción y terminación de su contrato, como tampoco asistió a alguna notaría con el fin de realizarle presentación personal; agrega que la empresa le adeuda los salarios a partir del 16 de mayo de 2017, aunque indica que en dicha transacción se estableció que el contrato terminaba el 15 de mayo de ese año; igualmente, señala que la demandada le adeuda cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, y *"primas de junio y vacaciones"*, desde el 8 de mayo de 2017; finalmente, mencionó que el 27 de septiembre de 2017 solicitó al Ministerio de Trabajo, copia de la solicitud elevada por la demandada, frente a la autorización de su despido.
- 3.** La demanda se presentó el 23 de abril de 2019 (pág. 1 PDF 01), siendo admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto del 23 de mayo de ese año, ordenándose la notificación de la demandada (PDF 62 PDF 01), diligencia que se cumplió el 13 de agosto de 2020 (PDF 05).
- 4.** La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda, el 1º de septiembre de 2020 (PDF 04); luego, con proveído del 24 de marzo de 2021 el expediente se envió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Superior de la Judicatura en Acuerdos PCSJA20-11650 y PCSJA20-11686 de 2020 (PDF

07), despacho judicial que, con auto de 14 de abril de 2021 avocó conocimiento (PDF 08).

5. En su contestación, Bavaria se opuso a todas y cada una de las pretensiones; aceptó los hechos relacionados con la firma del contrato de trabajo entre el actor y Bavaria S.A. el 8 de abril de 2011, el cargo de *AUXILIAR IO TÉCNICA* que desempeñó en las instalaciones de esa entidad en el municipio de Tocancipá, el salario básico devengado por el demandante, su condición de beneficiario del pacto colectivo de la empresa, y que la terminación del contrato se dio el 15 de mayo de 2017; respecto a los demás hechos, manifestó que el demandante se vinculó con la empresa Cervecería Leona S.A., el 17 de octubre de 1995, mediante contrato a término fijo, para desempeñar el cargo de "Guardia de Seguridad", y que esa relación laboral terminó por renuncia del trabajador, el 30 de septiembre de 2004, cuando ejercía el cargo de "Operador Sala de Control de Seguridad"; además, indica que si bien Bavaria S.A. y Leona S.A. se fusionaron y por ende, con algunos trabajadores de Leona S.A. se firmaron otrosíes o sustituciones patronales, ello no ocurrió con el demandante, pues para ese momento, esto es, para el año 2007, el actor no era trabajador de Leona S.A.; de otro lado, expone que no le consta los vínculos existentes entre el demandante y las empresas enunciadas en la demanda, denominadas Su Personal, Colser y Serdan; indica que no tuvo conocimiento de que el demandante tuviera algún padecimiento de salud, como tampoco de alguna presunta estabilidad laboral reforzada; que el trabajador era apto para desempeñar las labores que le fueron asignadas, y que durante la vigencia de la relación laboral, el actor no presentó ni notificó la existencia de recomendaciones o restricciones laborales, ni de incapacidades "prolongadas en el tiempo", como tampoco contaba con algún dictamen de PCL; además, manifiesta que "la terminación del contrato se dio por un mutuo acuerdo entre las partes, el cual goza de plena validez, y con el que se suscribió acuerdo de transacción, en consecuencia, hizo tránsito a cosa juzgada", e incluso, en dicha transacción se dejó consignado que el demandante no tenía restricción ni limitación alguna, y que ese acuerdo "cubrió todas las eventualidades futuras y se abarcó todos los aspectos de la relación (sic) laboral, nótese qué, en el acta de terminación del contrato de trabajo y en el acuerdo transaccional quedo (sic) establecido que el acuerdo se daba por todo el periodo (sic) en que se desarrolló la relación (sic) laboral, dado que se detallaron los extremos temporales, y todos los derechos derivados de la misma", y agrega que el demandante sí "participó de la terminación del contrato de trabajo", ya que "suscribió el acuerdo y el contrato de

transacción, aceptando cada una de las cláusulas en ellos estipulados, sin realizar objeción alguna de manera verbal o escrita"; que tal acuerdo de transacción fue protocolizado ante notaría y el actor le hizo presentación personal; además, indica que reconoció y pago al actor todos los salarios y prestaciones sociales, por lo que no le adeuda suma alguna, y "con el acuerdo transaccional que suscribieron las partes superaron todas las diferencias en relacion (sic) con pagos de prestaciones a cargo de BAVARIA S.A", aunado a que no hay lugar a ordenar el pago de salarios con posterioridad a la terminación del contrato; finalmente, indica que no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo, pues el demandante no era sujeto de estabilidad laboral. Propuso en su defensa las excepciones de cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia de la declaración de nulidad de la transición, improcedencia del reintegro, inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa, inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización moratoria, improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro, buena fe, prescripción y compensación.

- 6.** Con auto del 1º de julio de 2021, el nuevo juez de conocimiento inadmitió la contestación de la demanda (PDF 11), una vez subsanada, con proveído del 22 de julio siguiente, se tuvo por contestada y se señaló el 21 de octubre de 2021 para audiencia del artículo 77 del CPTSS (PDF 12), la que se reprogramó para el 23 de marzo de 2022 (PDF 17), y después, para el 24 de este último mes y año (PDF 21), cuando finalmente se realizó, y en la misma, se fijó el 2 de agosto de 2022, para audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 23).
- 7.** En dicha audiencia, el apoderado de la parte demandante solicitó el decreto de un nuevo testimonio, sin embargo, el juez no accedió a su solicitud, y aunque esa decisión fue objeto de recurso apelación, este Tribunal mediante providencia del 14 de septiembre de 2022, confirmó el proveído del juez; seguidamente, ante la inasistencia de los testigos solicitados por el actor, el a quo declaró precluida la oportunidad para recibirlos, decisión frente a la cual, el apoderado del demandante igualmente interpuso recurso de apelación; no obstante, esta Corporación también confirmó ese auto emitido por el juez de primera instancia.

8. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en sentencia emitida el 2 de agosto de 2022, declaró probadas las excepciones de mérito de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia de la declaración de nulidad de la transacción e inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa; absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda; y condenó en costas al actor, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

9. Contra la anterior decisión el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó, *“...el demandante sí tuvo una **actividad personal en la empresa, la tuvo desde el 25 de junio de 1995 hasta la fecha del despido**, a pesar de que hay una renuncia del año 2004, ésta se realizó porque la empresa lo obliga a hacerlo y adicional a ello lo hace para que firme con otras empresas para que siga laborando y siga prestando su servicio personalmente en las instalaciones de la planta de Tocancipá, en las empresas que presta este servicio, con las que firma el contrato, sin embargo, pero sigue trabajando con Bavaria S.A., es Su Personal, luego firma Colser, luego firma con Serdán SA, es hasta el 08 de abril de 2011 que mi demandante firma con Bavaria SA, sin embargo, desde 1995 donde firma el primer contrato con Leona SA, hasta la fecha del despido, tuvo como subordinación los jefes directos que eran parte de la empresa Bavaria SA, ellos eran los que le daban órdenes, los que estaban pendientes del horario, los que estaban pendientes por supuesto de que se les pagara el sueldo y demás; adicional a ello también por supuesto se le pagaba el salario, se le reconocía prestaciones sociales, vacaciones, primas, cesantías e intereses a las cesantías; por supuesto también se le cotizó a seguridad social; por lo tanto su señoría, la renuncia que se dio en 2004 con la empresa Leona SA se hizo con el fin de volver a firmar contrato y seguir trabajando para Bavaria SA por medio de la empresa Su Personal, Colser y Serdán SA, hasta el año 2011, que vuelve a firmar directamente con la empresa Bavaria SA. **Con relación al tema de la estabilidad laboral reforzada**, su señoría, yo tengo que manifestar que mi poderdante sí contaba con muchas incapacidades antes de que éste renunciara, contaba pues con las incapacidades debidas antes de su renuncia y tanto así, que en el folio 36 del 10 de enero de 2017, en el archivo 01, se allega como prueba, la conclusión médica del doctor Juan Andrés Mora Salazar, en donde éste afirma que hubo cambios degenerativos con discopatía en los niveles L4 y L5 y S1; adicional a ello, para esas fechas y muy anteriormente, se le brindó incapacidad médica desde el 06 de febrero de 2017 hasta el 25 de febrero de 2017, como consta en el folio 40 del archivo 01 del expediente, en este se le dio una incapacidad desde el 06 de febrero de 2017 hasta el 25 de febrero de 2017, por lo tanto, la empresa no puede afirmar que no tuvo conocimiento de dichas incapacidades ya que si mi demandante inasistió tantas veces, sin avisar a la empresa este pues indirectamente podría ser despedido, pero esto nunca se realizó; adicionalmente a ello, en el folio número 41 aparece otra incapacidad del 26 de febrero de 2017 hasta el 12 de marzo de 2017, que por supuesto, la empresa tuvo conocimiento, porque como lo reitero este si no hubiera asistido habrían requerimientos por parte de la empresa para que éste*

se acercara y manifestara su inasistencia, pero esto no lo probó la empresa, es decir que, se infiere, que sí tuvo conocimiento de dichas incapacidades; en el folio número 42 del archivo 01 del expediente, también figura un diagnóstico en donde se observa trastornos de los discos intervertebrales no especificado en los discos L4, L5 y S1, en donde se otorga una incapacidad del 16 de enero de 2017 al 20 de enero de 2017, meses antes de que coaccionaran a mi poderdante para que firmara la terminación del contrato y el contrato de transacción; adicionalmente a ello el 06 de febrero de 2017 hay unas restricciones laborales que le da la clínica Colsanitas en donde informa que no debe cargar o movilizar pesos superiores a 3 kg, no debe caminar trechos de más de 50 metros, ni hacer uso frecuente de gradas, no debe hacer oficios de movimientos repetitivos, debe realizar pausas activas por al menos 2 minutos cada 2 horas, y debe hacer terapia física diaria de relajación muscular lumbar y estiramiento, fortalecimiento de tronco y miembros inferiores, en ellos también se informa y se dice que se agradece la evaluación y adecuación ergonómica del puesto del trabajo, en este documento en el folio número 43, del 06 de febrero de 2017, en donde se dan las restricciones laborales, aparece un recibido de la señora Claudia, del 15 de febrero de 2017 a las 3:31 pm, quien era parte de la empresa Bavaria SA, en este documento lo reitero, folio número 43 del 06 de febrero de 2017; acto seguido, manifiesto que como lo dice su señoría, en la sentencia de SU380 de 2021, la estabilidad laboral reforzada no se prueba sólo con que se le dé un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que también se puede probar con incapacidades, con diagnósticos, y con otros documentos que prueben que mi demandante tenía restricciones laborales, pero que estas nunca fueron acatadas por la empresa; habiendo habido un recibido dentro de los documentos que se allegan en dicho folio; acto seguido su señoría, se reitera que si la empresa no hubiera tenido conocimiento de estos documentos, de las incapacidades que se generan en enero, febrero, marzo, abril, por los acaecimientos enfermedades y dolencias que le generan la estabilidad laboral reforzada, al demandante hubiera hecho algún requerimiento; y adicional a ello, en el folio número 43, es evidente que hay alguien en la empresa que recibe el documento el día 15 de febrero del 2017 a las 3:31 pm, el documento como tal es la restricción laboral del 06 de febrero de 2017. Adicional a ello su señoría, mi demandante, es de reiterar, que sí es importante para el proceso que él **firma el contrato de transacción y el acta de terminación de contrato porque había una necesidad**, una necesidad urgente, una necesidad de pagar deudas, deudas que la empresa tenía conocimiento ya que es la misma empresa que le hace el préstamo para adquirir vivienda, y al momento y poco después es despedido y éste queda con la deuda, como lo reitera en el interrogatorio, el demandante acepta el dinero con el fin de pues poder pagar algo de esas deudas, aparte de la deuda que tenía con Bavaria; adicional a ello, hay una necesidad y hay un estado de poder de la empresa; tiene un poder superior sobre el empleado, y este si no firmaba, se tenía que ir sin dinero y como él mismo lo manifiesta, durar muchos años en el pleito cubriendo necesidades que sin dinero no hubiera podido cubrir. Por último, su señoría, también me opongo al pago de las **costas y las agencias en derecho** que usted impuso, y de este modo solicito a su señoría, que se revoque la sentencia

de primera instancia, y, por lo tanto, se condene a las pretensiones que rezan en el libelo de la demanda”.

- 10.** Recibido el expediente digital ante esta Corporación, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 16 de agosto de 2022, luego, con auto del 23 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ambas los allegaron.

El **demandante** solicitó la revocatoria de la sentencia por cuanto *“no se tuvo en cuenta que el señor demandante presento (sic) como pruebas documentales las incapacidades y diagnósticos donde se demuestra su grado de enfermedad y adicional a ello demuestra que dichas incapacidades fueron notificadas a la empresa cómo (sic) se narra dentro de los alegatos de conclusión que se presentan antes de dictar sentencia de primera instancia”.*

Por su parte, el apoderado de **Bavaria S.A.** solicitó confirmar la decisión de primera instancia; reitera lo dicho en su escrito de contestación de demanda; considera que en este caso no hay lugar a declarar la unidad contractual solicitada por el demandante, pues aunque es cierto que el actor se vinculó a Leona S.A. el 17 de octubre de 1995, dicha relación terminó el 30 de septiembre de 2004, la fusión por absorción que se dio entre Leona y Bavaria ocurrió en el año 2007, y el actor y Bavaria suscribieron un contrato de trabajo en el año 2011, por lo que transcurrieron más de 7 años de interrupción. En cuanto a la terminación del contrato, señala que la misma se dio por mutuo acuerdo, aunado a que la empresa *“ofreció una suma de dinero al entonces trabajador a título de suma transaccional, valor que fue aceptado de manera libre y voluntaria por el ahora demandante”*, acta que se suscribió el 15 de mayo de 2017, por lo que dicha forma de terminación del vínculo laboral es válida. Frente al fuero de salud, señala que el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación de la relación laboral, como tampoco en este caso se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia para su procedencia, como quiera que *“El demandante no acredita sus supuestos padecimientos (véase que ni siquiera describe patologías) o la manera en que sus estos le limitaron o le afectaron de forma sustancial el desarrollo de sus labores”*, *“El accionante durante la vigencia de la relación laboral con la compañía no presentó ni notificó a la empresa recomendaciones médicas o restricciones laborales relacionadas con el desempeño de su cargo que permitan establecer que contaba con una limitación para el cumplimiento de sus labores, máxime que, el actor no presentó incapacidades prolongadas”*, *“El demandante no contaba con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, ni siquiera señala que estuviera en*

proceso de ser calificado”, “El mismo demandante con la suscripción del contrato de transacción para la terminación de la relación laboral reconoció que no presentaba limitación alguna de salud al momento de la terminación”, y “Mi representada no conocía que tuviera una patología que le impidiera o limitara de forma sustancial el desempeño de las labores a su cargo”. Finalmente, indica que no adeuda suma alguna al demandante, que a la finalización del vínculo laboral pagó una bonificación al actor, y que ha actuado de buena fe.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso antes el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* Determinar si el contrato de trabajo que existió entre las partes aquí intervinientes se dio, sin solución de continuidad, desde el 25 de junio de 1995 hasta la fecha determinada por el a quo, esto es, hasta el 15 de mayo de 2017; *ii)* Analizar si el demandante para la fecha de la terminación del vínculo laboral era sujeto de estabilidad laboral reforzada; *iii)* Establecer la validez del el acuerdo transaccional y del acta que suscribieron las partes para dar por terminado el contrato de trabajo; y *iv)* Verificar si en este caso resultan procedentes las costas y agencias en derecho impuestas por el juez de primera instancia.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que entre las partes intervinientes existió una relación laboral del 8 de abril de 2011 y el 15 de mayo de 2017; tiempo durante el cual, desempeñó el cargo de *AUXILIAR IO TÉCNICA* en las instalaciones de la entidad en el municipio de Tocancipá; que el demandante era beneficiario del pacto colectivo de trabajo de la empresa; y que su último salario básico mensual ascendió a la suma de \$3.031.538.

Así las cosas, se tiene que lo primero que debe elucidarse es, si el contrato de trabajo que existió entre el actor y Bavaria & CIA S.C.A. estuvo vigente desde el 25 de junio de 1995, como lo asegura la parte demandante.

Al respecto, el juez de primera instancia en su decisión, luego de analizar las pruebas documentales obrantes en el expediente, de manera especial la carta de renuncia presentada por el actor ante la empresa Leona el 30 de septiembre de 2004, así como los interrogatorios que rindieron ambas partes, consideró que, *“no puede asumirse una unidad contractual desde el año 1995, como tampoco establecerse una relación laboral que culminó desde el año 2004, es decir, mucho antes de haberse producido la absorción respectiva, y que está acreditada en el certificado de existencia y representación legal de la entidad, por tanto, únicamente está demostrada una relación laboral con vigencia del 8 de abril de 2011 y el 15 de mayo de 2017, sin ninguna modificación al no existir una unidad contractual con antelación”*.

Cabe recordar que en los términos del artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación; pero, el artículo 24 de la misma obra, ha dicho que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el contrato de trabajo, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador solamente le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el presunto empleador, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, para de esta forma poder desvirtuar la anotada presunción.

Aunado a lo anterior, en el presente caso, reviste una particularidad consistente en que debe entrar a dilucidarse el alcance de esa especie de intermediación o tercerización que se desarrolló, según el demandante, entre Bavaria y las compañías que se citan en la demanda (Su Personal, Colser y Serdán S.A.), en el sentido de establecer si el contrato de trabajo en este caso se entiende desarrollado con el denominado contratista o con el contratante.

Para resolver el problema planteado, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental.

Copia parcial del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la empresa Leona S.A., en el que se observa que se contrató para desempeñar el cargo de *“GUARDIA DE SEGURIDAD”*, en las instalaciones de Tocancipá, no obstante, como dicho documento carece de su última página, no puede advertirse la fecha de suscripción.

Carta de renuncia suscrita por el demandante el 30 de septiembre de 2004, dirigida a la empresa Leona S.A., en la que informa que *“presento mi carta de renuncia a partir del día de hoy 30 de septiembre de 2004 al cargo de Operador de Central de Seguridad que venia (sic) desempeñando”* (pág. 58 PDF 04).

Comunicación enviada por la empresa Cervecería Leona al demandante, de fecha 1º de octubre de 2004, en la que le indica que, *“la Empresa ha decidido aceptar su determinación de renunciar al cargo que venia (sic) desempeñando como OPERADOR SALA DE CONTROL SEGURIDAD en CERVECERÍA LEONA S.A., a partir de la culminación de la jornada laboral del treinta (30) de Septiembre del año en curso”* (pág. 59 PDF 04).

Liquidación definitiva de prestaciones sociales efectuada por Leona S.A. el 30 de septiembre de 2004, en la que se consigna que la fecha de ingreso lo fue el 17 de octubre de 1995 (pág. 60 PDF 04).

Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el actor y Bavaria S.A. el 8 de abril de 2011, para desempeñar el cargo de *AUXILIAR 1º* (pág. 61-66 PDF 04).

Certificación laboral expedida por Bavaria S.A. en la que indica que el demandante trabajó en esa entidad entre el 8 de abril de 2011 y el 15 de mayo de 2017, en el cargo de *AUXILIAR 10. TECNICA”* (pág. 67 PDF 04).

Ahora, si bien se recibieron los interrogatorios de parte del demandante y de la representante legal de la demandada Bavaria S.A., en los mismos, respecto al punto objeto de debate, únicamente se indagó al actor si había presentado carta de renuncia ante Cervecería Leona, el 30 de septiembre de 2004, y si dicha entidad mediante comunicación del 1º de octubre de 2004 aceptó esa renuncia, frente a lo cual contestó que no, *“yo que me acuerde no”*.

Analizadas las anteriores pruebas, considera la Sala que no le merece reproche alguno la decisión del juez de primera instancia pues en efecto, no hay una sola prueba que permita acreditar la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y Bavaria S.A., con anterioridad al 8 de abril de 2011, y como bien lo dijo el a quo, si bien se demostró que entre el demandante y la empresa Leona S.A. existió un contrato de trabajo del 17 de octubre de 1995 al 30 de septiembre de 2004, ello ocurrió con anterioridad a la fusión por absorción que se dio entre Cervecería Leona y Bavaria S.A., pues dicho acto jurídico se

materializó el 31 de agosto de 2007, conforme se observa en el certificado de existencia y representación legal de la demandada; además, tampoco se probó por parte del demandante, quien tenía la carga para el efecto, de demostrar la prestación de servicios personales para la demandada, en sus instalaciones, por intermedio de las empresas intermediarias que cita en su escrito de demanda, por tanto, estas resultan razones más que suficientes para confirmar la decisión del juez en este aspecto.

Ahora, en cuanto al segundo punto de inconformidad, vale decir, si el demandante para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 15 de mayo de 2017, era sujeto de estabilidad laboral reforzada, debe señalarse que, el a quo en su decisión, consideró que el actor no gozaba de dicha estabilidad, pues si bien, *“de la historia clínica aportada al expediente, se desprende que el demandante tuvo un severo dolor lumbar y radicular inferior derecho, que le generó un diagnóstico de “M519 trastorno de los discos intervertebrales no especificado lumbago no especificado trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía”, con fecha del 14 de junio de 2017, es decir, posterior a la terminación del contrato, por lo que se le reconoció una incapacidad médica del 14 de junio al 13 de julio de 2017 y se le emitieron unas recomendaciones consistentes en no cargar y movilizar pesos superiores a 7 kg, no caminar trechos de más de 200 metros, pausas activas cada 2 horas y continuar con terapia física diaria de relajación muscular lumbar y estiramiento, más fortalecimiento de tronco y miembros inferiores. De igual manera, ello generó una opinión médica consistente en “leves cambios degenerativos con discopatía en los niveles L4-L5 y L5s1 con reducción en la amplitud de los agujeros de conjugación contactando las raíces nerviosas de L4 derecha”. “En definitiva, y con fundamento en el artículo 61 del estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social que le otorga la facultad para formarse libremente el convencimiento acerca de los hechos materia de controversia con inspiración de los principios científicos que informan la crítica de la prueba y en atención a las circunstancias relevantes del pleito, este fallador concluye que el diagnóstico acreditado del demandante no puede servir como respaldo para declarar su situación de discapacidad, en razón a que, por lo menos, a la ruptura contractual, no se acreditó cómo tales dolencias, al interactuar con las diversas barreras, le restringían y dificultaban ostensiblemente su actividad, si fueron posteriores a ello. En suma, el demandante no ha estado sometido a las barreras de actitud relacionadas con estereotipos, estigmas, prejuicio y discriminación.”*

Para establecer si un trabajador es sujeto de la protección reforzada, es menester tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna

persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es menester que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo. Asimismo, dicha norma consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despido; así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C - 531 de 2000 en la que dispuso:

“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, de conformidad con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Y si bien en reciente sentencia la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó que el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad

laboral es la prueba idónea para acreditar una situación de discapacidad, de todas formas, admite que en los eventos en que la misma no se haya realizado, la discapacidad puede deducirse del estado de salud del trabajador, siempre que sea notorio, evidente y perceptible. Así se pronunció en sentencia SL572 de 2021, radicado 86728 de 24 de febrero de 2021, en la que señaló *“Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*.

Siguiendo ese derrotero, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia. Uno de esos ingredientes es el *quantum* de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

De otro lado, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

Para resolver lo anterior, obra dentro del plenario únicamente la siguiente prueba documental, obrante en el archivo PDF 01:

Resonancia magnética realizada al demandante el 10 de enero de 2017, en la que se observa lo siguiente: *“la altura, morfología, intensidad y alineamiento de los cuerpos vertebrales se encuentra conservada con lumbarización del cuerpo vertebral de S1”* *“En el nivel L4-L5 Hay extrusión extraforminal derecha, con disminución en la amplitud del agujero de conjugación y que contacta la raíz nerviosa de L4 derecha”*. *“En el nivel L5-S1 Hay abombamiento concéntrico del disco que contacta el aspecto interior del saco tecal y en conjunto con engrosamiento de ligamento amarillo y cambios astrosicos (sic) facetrios (sic) disminuye la amplitud del canal central”*, *“En el resto de los niveles evaluados los discos intervertebrales presentan adecuada intensidad señal y amplitud”*, *“Elementos posteriores sin alteraciones”*, *“Cono medular normal a la altura de L1”* y *“Tejidos blandos paravertebrales normales”*, y se concluye *“Leves CAMBIOS DEGENERATIVOS CON DISCOPATÍA EN LOS NIVELES L4-L5 Y L5-S1 CON REDUCCIÓN EN LA AMPLITUD DE LOS AGUJEROS DE CONJUGACIÓN CONTACTANDO LAS RAÍCES NERVIOSAS DE L4 DERECHA”* (pág. 53).

Certificados de incapacidad expedidos por el diagnóstico *“M519 trastornos de los discos intervertebrales, no especificado”*, en las siguientes fechas: el 16 de enero de 2017, por 5 días, vigente hasta el 20 de enero de ese año (pág. 59); el 6 de febrero de 2017, por 20 días, vigente hasta el 25 de febrero de ese año, en la que se deja como observación *“paciente con lumbago severo por hernias discales L4-5 y L5 S1-S1”* (pág. 57); y el 25 de febrero de 2017, por 15 días, vigente hasta el 12 de marzo siguiente (pág. 58).

Certificados emitidos por el ortopedista de columna de la Clínica Colsanitas, en los que se dan las siguientes *RESTRICCIONES LABORALES*: el 6 de febrero de 2017, *“NO DEBE CARGAR O MOVILIZAR PESOS SUPERIORES A TRES KILOS, NO DEBE CAMINAR TRECHOS DE MÁS DE 50 METROS NI HACER USO FRECUENTE DE GRADAS. NO DEBE HACER OFICIOS DE MOVIMIENTOS REPETITIVOS. DEBE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS POR AL MENOS DOS MINUTOS CADA DOS HORAS Y DEBE CONTINUAR TERAPIA FÍSICA DIARIA DE RELAJACIÓN MUSCULAR LUMBAR Y ESTIRAMIENTO - FORTALECIMIENTO DEL TRONCO Y MIEMBROS INFERIORES. AGRADECEMOS MANTENER LA ADECUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTO DE TRABAJO”*, dicho certificado contiene una firma de recibido, de fecha *“15/03/2017”* a las 3:31 pm, sin embargo, no es posible determinar el nombre de la persona que lo recibe, ni a qué entidad pertenece¹ (pág. 60); otra, del 11 de mayo de

Recibí: *[Firma]*
15/03/2017
Página 1 de 1
3:31 pm.

2017, por medio de la cual se actualizan las restricciones laborales "PARA LOS SIGUIENTES SEIS MESES, CUANDO DEBE REGRESAR A CONTROL: NO DEBE CARGAR O MOVILIZAR PESOS SUPERIORES A SIETE KILOS, NO DEBE CAMINAR TRECHOS DE MÁS DE 200 METROS. DEBE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS POR AL MENOS DOS MINUTOS CADA DOS HORAS Y DEBE CONTINUAR TERAPIA FÍSICA DIARIA DE RELAJACIÓN MUSCULAR LUMBAR Y ESTIRAMIENTO - FORTALECIMIENTO DEL TRONCO Y MIEMBROS INFERIORES. AGRADECEMOS MANTENER LA ADECUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTO DE TRABAJO" (pág. 54).

Historia médica del demandante en la que se extrae que: el 14 de junio de 2017 le fue expedida una incapacidad, por 30 días, vigente hasta el 13 de julio de ese año, por el diagnóstico "M511 Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía", y se justifica dicha incapacidad por "SEVERO DOLOR LUMBAR Y RADICULAR INFERIOR DERECHO", y se resume como motivo de la consulta "PACIENTE CON EPISODIO DE DOLOR LUMBAR AGUDO, INICIO EL 06 DE ENERO DE 2017 SIN FACTOR DESENCADENANTE IDENTIFICADO. (...) SU LABOR ES ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA. A PESAR DE ELLO PRESENTA UN NUEVO EPISODIO DE DOLOR LUMBAR PURO SEVERO, INCAPACITANTE DESDE HACE UNA SEMANA. YA INICIÓ MANEJO POR CONSULTA PRIORITARIA. RESONANCIA LUMBOSACRA SIMPLE 10 ENE 2017 MUESTRA DISCOPATÍA CON HERNIAS L 3-4 ASIMÉTRICA DERECHA CON ESTRECHAMIENTO EN CANAL LATERAL Y RECESO DERECHOS, CONTACTA LA RAÍZ L3 EMERGENTE. EN L4-5 HERNIA ASIMÉTRICA IZQUIERDA CON ESTRECHAMIENTO DE RECESO IZQUIERDO, SIN COMPRESIÓN DE RAÍCES". Además, ese mismo día se emitieron como restricciones laborales: "NO DEBE CARGAR O MOVILIZAR PESOS SUPERIORES A SIETE KILOS, NO DEBE CAMINAR TRECHOS DE MÁS DE 200 METROS. DEBE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS POR AL MENOS DOS MINUTOS CADA DOS HORAS Y DEBE CONTINUAR TERAPIA FÍSICA DIARIA DE RELAJACIÓN MUSCULAR LUMBAR Y ESTIRAMIENTO - FORTALECIMIENTO DEL TRONCO Y MIEMBROS INFERIORES. AGRADECEMOS MANTENER LA ADECUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTO DE TRABAJO. CONTROL COLUMNA. SEGÚN EVOLUCIÓN, SE CONTEMPLARÁ POSIBILIDAD DE BLOQUEOS EPIDURAL CENTRAL L3-4 Y FORAMINAL DERECHO L3-4" (pág. 51-52).

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto, se advierte que la existencia de enfermedades y padecimientos del demandante para la fecha de terminación del contrato de trabajo es un hecho demostrado que no puede ser puesto en duda, pues de la historia médica aportada al plenario, se desprende que el demandante padecía de "trastornos de los discos intervertebrales", afección que venía sufriendo desde enero de 2017.

Ahora, la cuestión que debe abordarse seguidamente es establecer si dicha enfermedad, para la fecha de terminación del contrato, le produjo un estado de debilidad manifiesta o una situación de discapacidad o de limitación física,

conceptos que solamente es posible deducirlos a partir de la situación particular que se logre demostrar dentro del proceso respectivo; criterio que ha sido expuesto por la Corte Constitucional que, en sentencia T-190 de 2012, manifestó que para el derecho a la estabilidad laboral “*basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”, pronunciamiento reiterado en sentencia T-368 de 2016, debiendo remarcar esta Sala la exigencia de que la situación de salud impida o dificulte **sustancialmente** el desempeño de su labor; y sustancial quiere decir lo más importante de una cosa, con lo que se descarta que sea cualquier dolencia la que produzca ese estado. En todo caso, corresponde en estos casos al trabajador la carga probatoria de acreditar de manera fehaciente y sólida el estado que le da derecho a la protección laboral reforzada.

Siguiendo esos lineamientos considera la Sala que si bien el demandante para la fecha de la rescisión del contrato de trabajo, 15 de mayo de 2017, padecía de *trastornos de los discos intervertebrales*, lo cierto es que, al valorar las pruebas recaudadas en su conjunto, es dable establecer que a la finalización de la relación laboral el actor no se encontraba cobijado por las garantías del fuero aquí reclamado. Es importante reiterar que la simple existencia de enfermedades no es suficiente para proclamar la estabilidad laboral reforzada pues se requiere que estas impidan o dificultan sustancialmente el desempeño de las labores. Y es aquí precisamente donde surgen elementos que ponen en entredicho la existencia de aquella situación en el caso concreto.

De un lado, conforme a las pruebas antes enunciadas se observa que, el demandante el 6 de enero de 2017 empezó a padecer de “*DOLOR LUMBAR AGUDO (...), SIN FACTOR DESENCADENANTE IDENTIFICADO*” (Subraya la Sala), momento para el cual ejercía labores administrativas en oficina; luego, el 10 de ese mes y año le fue practicada una resonancia magnética, en la que el radiólogo concluye que existen “*Leves CAMBIOS DEGENERATIVOS CON DISCOPATÍA EN LOS NIVELES L4-L5 Y L5-SI CON REDUCCIÓN EN LA AMPLITUD DE LOS AGUJEROS DE CONJUGACIÓN CONTACTANDO LAS RAÍCES NERVIOSAS DE LA DERECHA*” (Subraya la Sala); por lo que es dable concluir que los dolores y padecimientos para ese momento eran **leves**; sin embargo, aunque el dolor se incrementó de manera **severa** para el 6 de febrero de 2017, al punto que el ortopedista de columna de la Clínica Colsanitas, le dio restricciones laborales al trabajador, dentro de las que se destacan: “*NO DEBE CARGAR O MOVILIZAR PESOS SUPERIORES A TRES KILOS, NO DEBE CAMINAR TRECHOS DE MÁS DE 50 METROS NI HACER USO FRECUENTE DE GRADAS. NO DEBE*

HACER OFICIOS DE MOVIMIENTOS REPETITIVOS. DEBE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS POR AL MENOS DOS MINUTOS CADA DOS HORAS...” (Subraya la Sala), por el diagnóstico “M519 trastornos de los discos intervertebrales, no especificado”, e incluso, ese mismo día le emitió incapacidad durante 20 días, dejándose como observación “*paciente con lumbago severo por hernias discales L4-5 y L5 15-S1*” (Subrayado propio), incapacidad que se prorrogó, de manera continua, hasta el 12 de marzo de ese año; no obstante, se advierte que tales padecimientos disminuyeron, pues de un lado, con posterioridad al 12 de marzo de 2017, y previo a la terminación del vínculo contractual, no se emitieron más incapacidades; además, el ortopedista tratante, el 11 de mayo de 2017, si bien actualizó las restricciones laborales del demandante, se advierte que lo autorizó para realizar más esfuerzo y caminar trechos más largos, pues pasó de “CARGAR O MOVILIZAR PESOS” de 3 kilos a 7 kilos, y de “CAMINAR TRECHOS” de 50 metros a 200 metros, con lo que denota mejoría en sus afecciones, es más, en esta oportunidad el galeno dejó constancia que el próximo control sería en 6 meses, con lo que se evidencia que el mismo ortopedista encontró al demandante en mejores condiciones de salud, y por ello no ameritaba un control en fechas cercanas.

Es cierto que para el 15 de mayo de 2017, cuando se terminó el contrato de trabajo, las referidas restricciones estaban vigentes, sin embargo, conviene agregar que la simple emisión de unas recomendaciones médicas o restricciones, en ningún caso son suficientes, en sí mismas, para concluir el estatus de limitado, o calificar a una persona como merecedora de la protección especial establecida en la Ley 361 de 1997, pues hay que mirar el alcance de las recomendaciones y si el mismo denota una discapacidad o limitación relevante y sustancial, y como ya se indicó, para esa calenda el demandante no estaba incapacitado, sus dolencias habían disminuido, no fue objeto de reubicación laboral, y su próximo control de ortopedia estaba programado 6 meses después.

Además, dicho sea de paso, se observa que las referidas restricciones no le impedían ni dificultaban sustancialmente la realización de las funciones laborales del trabajador, ya que continuó en el ejercicio del mismo cargo para el cual fue contratado, el que correspondía a labores administrativas en oficina, como se indica en la historia médica, por lo que solo debía atender tales restricciones para preservar su estado de salud.

Ahora, es cierto también que la situación de salud del trabajador empeoró para 14 de junio de 2017, pues su médico tratante le emitió una nueva incapacidad

por 30 días, la que se justificó por el “*SEVERO DOLOR LUMBAR Y RADICULAR INFERIOR DERECHO*”, que padecía el actor, sin embargo, no puede pasarse por alto que para ese momento el contrato del demandante había finalizado un mes antes, incluso, de la historia médica de ese día, se indica que este episodio de dolor lumbar es “*NUEVO*” el cual lo venía presentando el demandante “*DESDE HACE UNA SEMANA*”, vale decir, desde el 7 de junio de ese año, lo que significa que dichas dolencias las empezó a padecer con posterioridad a la finalización del vínculo laboral.

Ahora, otra circunstancia que ratifica que el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada para la fecha de la finalización del vínculo laboral, es la falta de conocimiento del empleador, y, aunque en este aspecto tiene razón el apelante, pues es dable presumir el conocimiento del empleador respecto a las incapacidades del actor entre el 6 de febrero y el 12 de marzo de 2017, ya que por ese motivo dejó de asistir a sus labores durante 35 días, lo cierto es que no hay prueba alguna que permita inferir que la empresa demandada conocía los padecimientos del trabajador para la fecha de la terminación de su contrato, pues se reitera, entre el 12 de marzo y el 15 de mayo de 2017 no se generaron más incapacidades; ahora, si bien habían unas restricciones laborales vigentes para esta última data, no se demostró que la demandada las hubiese conocido, y tampoco se puede tener por cierto el dicho del apoderado del demandante en su recurso, en cuanto afirma que la persona que recibió las restricciones otorgadas al actor el 6 de febrero de 2022, a quien nombró “*Claudia*”, es una trabajadora de Bavaria, pues ello no se demostró en este asunto, y sabido es que no es posible tener como ciertos los dichos de la parte en su favor, pues no le es permitido fabricar su propia prueba.

Por tanto, como no es posible establecer de las pruebas recaudadas que el estado de salud del demandante a la fecha de la finalización del vínculo laboral fuera notorio, evidente y perceptible, y no estaba precedido de elementos que constataran la necesidad de la protección, pues como ya se mencionó, para ese momento no estaba incapacitado ni lo había estado en los últimos dos meses, no estaba en tratamiento médico ni tenía pendiente valoración médica alguna, como tampoco hay constancia de que su enfermedad le hubiese generado limitaciones para desempeñar su trabajo, o por lo menos, ello no fue conocido por la empresa empleadora, y además, no se demostró que el empleador conociera los padecimientos de salud del trabajador, y que estos le generaran una situación de debilidad manifiesta o limitación sustancial para desempeñar sus funciones,

antes de la terminación del contrato. En consecuencia, no queda otro camino a la Sala que confirmar la sentencia en este punto.

En cuanto al siguiente problema jurídico, esto es, el relacionado con la falta de validez del acta y del acuerdo transaccional que suscribieron las partes para dar por terminado el contrato de trabajo; el juez en su sentencia consideró que *“...nada impide que los trabajadores puedan concertar la terminación del contrato de trabajo, así se encuentren en situación de discapacidad, en razón a que la ruptura contractual por mutuo acuerdo excluye una terminación unilateral o un despido como se planteó en la demanda, y es claro que una persona con afectaciones a su estado de salud, a pesar de ser la parte débil de la relación laboral, no ve afectada su capacidad de decisión por tal aspecto, salvo que se trate de una afectación psíquica o sensorial”*. *“En consecuencia, habrá de negarse la pretensión relativa a dejar sin efectos jurídicos un acto jurídico que se celebró entre las partes con pleno apego a la legalidad, sin que sea viable estudiar argumentos tales como la necesidad de trabajador porque ello no se puede tenerse como suficiente para viciar un consentimiento, o como para predicar un desapego al orden público laboral como requisito de validez para los actos o contratos”*.

Sin embargo, conviene precisar que, aunque el demandante en su escrito de demanda fundamentó la ineficacia del acta de terminación y del acuerdo transaccional por su estado de discapacidad, entre otras razones, lo cierto es que en su recurso de apelación insiste que dichos documentos carecen de validez, porque los firmó coaccionado por la empresa demandada, dada la necesidad económica que para ese momento tenía, por lo que esta Sala centrará su estudio a lo expuesto en su recurso, máxime cuando ello también se invocó en la demanda; aunque bueno es agregar que, si en gracia de discusión se aceptara que el trabajador demandante era sujeto de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, ello en modo alguno invalida el acuerdo transaccional, pues como esta Sala lo ha sostenido, conforme a la jurisprudencia laboral del órgano de cierre de esta jurisdicción, la existencia de dolencias, patologías, incapacidades frecuentes o reubicación laboral, en ningún caso es óbice para que el trabajador afectado pueda llegar a acuerdos con su empleador para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (Sentencia emitida por este Tribunal el 15 de octubre de 2020, radicado 25754-31-03-002-**2019-00030**-01; reiterada en sentencias del 1º de diciembre de 2021, radicado 25899-31-05-002-**2019-00458**-01; y 24 de febrero de 2022, radicado 25899-31-05-001-**2020-00112**-01, entre otras); e incluso, en reciente sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se indicó que *“... el trabajador puede válidamente consentir una*

terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación no se pueda terminar” (SL3144 del 9 de junio de 2021, radicado 83.956).

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a analizar si los referidos documentos carecen de validez, por las razones expuestas por el demandante, vale decir, por la coacción que ejerció la empresa sobre el trabajador, dada la necesidad económica que este tenía para ese momento, *“una necesidad de pagar deudas, deudas que la empresa tenía conocimiento ya que es la misma empresa que le hace el préstamo para adquirir vivienda (...); adicional a ello, hay una necesidad y hay un estado de poder de la empresa; tiene un poder superior sobre el empleado, y este si no firmaba, se tenía que ir sin dinero y como él mismo lo manifiesta, durar muchos años en el pleito cubriendo necesidades que sin dinero no hubiera podido cubrir”.*

Es sabido que la transacción es un contrato en que las partes precaven un litigio eventual o terminan extrajudicialmente un litigio pendiente (artículo 2.469 del Código Civil). Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 15 prevé la validez de la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles, disposición que es reafirmada por el artículo 53 de la Constitución Política. Además, no puede olvidarse que de acuerdo con el artículo 13 CST *“Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”,* y según el artículo 14 de la misma norma *“las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”.*

De manera que la transacción en materia laboral está permitida legal y constitucionalmente, siempre que no se comprometan derechos ciertos e indiscutibles, ni el mínimo establecido legalmente, ni derechos irrenunciables, y sea el resultado de la libre voluntad de los partícipes. De ahí que es necesario que el acuerdo sea lo suficientemente explícito y claro en cuanto a los supuestos de hecho que le sirven de sustento, y detalle con precisión las diferencias que tengan las partes, así como los términos en que se desarrolló la relación, sus extremos temporales, etc. Se trata pues de un acuerdo al que llegan los interesados directamente y sin intervención de nadie más, y en el que su voluntad solamente está limitada en los términos antes señalados, pues

de no ajustarse a esos parámetros, ni siquiera el asentimiento del trabajador lo legitima; y se requiere también desde luego que el acuerdo no se halle afectado por algún vicio del consentimiento; pues si no se cumplen estos presupuestos, y las partes, sobre todo la empleadora que pretende beneficiarse de lo pactado, guardan silencio sobre estos aspectos esenciales y no es posible establecer con nitidez si lo que se transigió es un derecho incierto y discutible o no, lo acordado no puede hacer tránsito a cosa juzgada, pues si así fuera bastaría que las partes llegaran al acuerdo sin relacionar los supuestos de hecho que lo soportan y que impedirían establecer con base en el mismo convenio si se comprometieron derechos ciertos e indiscutibles, lo cual haría frágiles y negociables tales derechos y convertiría en inmutable e intangible el acuerdo alcanzado, a pesar de que no cumpla con los contenidos sustanciales que harían posible su validez.

Por tanto, la transacción si bien es una figura legítima en el ámbito laboral y su existencia en un caso particular en principio presupone su validez, no es en modo alguno totalmente intangible ni mucho menos inmutable, por cuanto contra la misma puede promoverse acción judicial tendiente a que se declare su ineficacia tal como lo consagra la ley y lo ha considerado la jurisprudencia. No se trata ciertamente de restar importancia y eficacia a estos acuerdos como modo de terminación extrajudicial de los conflictos, ni de propiciar la más absoluta inseguridad jurídica, ni de revivir o permitir procesos sobre diferencias zanjadas, sino de imponer a las partes el deber de dejar sentados en el pacto correspondiente los supuestos de hecho en que se apoyan y de los que pueda descartarse *prima facie* la afectación de derechos irrenunciables, mínimos o ciertos e indiscutibles.

Dentro del expediente obra como prueba documental, el acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo suscrito entre las partes el 15 de mayo de 2017; se menciona que dicho contrato tuvo vigencia desde el 8 de abril de 2011; se estipula que "*se firma libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase (...), en pleno uso de sus facultades mentales y corporales*", se pactó que se pagaría la liquidación final del contrato antes de suscribirse la respectiva acta de transacción, en la que se incluiría el pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, beneficios y vacaciones, con base en el salario que devenga el trabajador; e igualmente, las partes acordaron una suma transaccional, la cual se pagaría con la firma de la respectiva acta de transacción, "*debidamente reconocidas las firmas y su contenido ante notario*", con el fin de

transigir todas las diferencias laborales reales o eventuales que pudieran haber existido durante la vigencia del contrato de trabajo, por un valor de \$58.612.542, *“para cuya configuración se ha tenido en cuenta entre otros, el valor de la posible indemnización que le hubiera podido corresponder en el caso de que el contrato hubiera terminado sin justa causa”*; además, se acordó que el acta de transacción se suscribiría dentro de los 10 días calendario siguientes a dicha terminación, para lo cual, el trabajador se comprometió a presentarse *“en el lugar señalado en el día y hora fijada para la firma del Acta de transacción”* (págs. 37-40 PDF 01 y 68-71 PDF 04).

De otro lado, reposa contrato de transacción de fecha 8 de junio de 2017, no obstante, suscrito ante notario el 1º de julio del mismo año, mediante el cual se plasmaron los acuerdos referidos en el acta de terminación del contrato; se indica que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 08 de abril de 2011 hasta el 15 de mayo de 2017, que terminó por mutuo acuerdo, cuya decisión se formalizó a través de acta de terminación de contrato suscrita este último día; que el salario devengado era la suma \$3.031.538; que la empresa le reconoce el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales, bonificación por desempeño, pasajes de transporte terrestre, horas extras, recargos, dominicales, festivos, beneficios, vacaciones y demás derechos que le correspondan al trabajador al 15 de mayo de 2017, más la suma de transaccional, las que sumadas ascienden a la suma de \$63.663.746; igualmente, el trabajador autorizó el descuento de \$14.317.018 por concepto de *“retención en la fuente, descuentos a la seguridad social, por salud, pensión, fondo de solidaridad, Facelsa Préstamos, Colsanitas, Póliza Vehículo Colseguro, Merchandising, Ajuste Cartera y Cuota Préstamo Adquisición”*, y el dinero restante, esto es, la suma de \$49.346.728 se pagó a la firma de esa transacción, mediante cheque del banco Bancolombia; por lo que el demandante declaró paz y salvo a la empresa *“por todo concepto originado directa o indirectamente, en dinero o en especie, de la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo”*, y las partes manifestaron que *“han llegado a un acuerdo transaccional sobre la totalidad de las acreencias laborales inciertas o discutibles presentes y de cualquier otra posible reclamación que pudiera surgir con ocasión de la relación laboral existente entre las partes y la terminación de la misma y las condiciones de pago a la terminación”* (págs. 41-46 PDF 01 y 72-76 PDF 04).

El demandante en su interrogatorio de parte señaló que sí aceptó y entendió el contenido del acta de terminación del contrato de trabajo que suscribió el 15 de mayo de 2017, y en ese sentido la firmó, al igual que firmó el acuerdo de transacción, sin embargo, considera que lo hizo de manera involuntaria, según

explica, "por la necesidad de la plata"; como quiera que ese día, cuando llegó a su trabajo, "mi jefe Oscar Vivas, me dijo que fuera a Recursos Humanos, que lo necesitan, fui y me presenté ante Gustavo Díaz, jefe de personal, y mi jefe de envasado Luis Felipe Neira; ellos me pusieron dos cartas, una con plata y una sin plata, me dijeron no queremos más sus servicios, yo estaba enfermo, estaba incapacitado, tenía restricciones médicas, lo cual ellos no vieron, me dijeron tome, ya no dependemos más de sus servicios, eran dos cartas, una con los 95 días de salario que da la empresa con el convenio, y otra sin plata y usted demanda, pero de todas maneras no lo necesitamos; uno realmente sale con una mano atrás y otra adelante, yo debía la casa, debía el carro, y me iban a descontar todo, entonces le dije a Gustavo Díaz es que me acaban de dar el préstamo de la casa, tengo el carro, no me vayan a descontar todo, porque yo qué hago con demandar, en este proceso ya llevo 5 años y medio, y no hemos logrado salir adelante, qué tal no hubiera yo recibido la plata, esta era la hora que estaba más jodido que bien, entonces, yo dije con esos 65 y punta millones que me dieron me defiendo, yo los recibí, firmé la carta, pero no con mi voluntad sino contra mi voluntad de que yo recibía esa plata para poder subsistir, si yo firmo la otra pues no recibía nada".

Así las cosas, revisada el acta transaccional y el acta de terminación, documentos que fueron debidamente firmados por el trabajador, como lo aceptó en su interrogatorio de parte, se observa que allí las partes decidieron terminar el contrato de trabajo de mutuo acuerdo, a cambio de un reconocimiento económico que la empresa le hizo, siendo claro el documento en que la relación terminaría de manera pura y simple, y que el acuerdo era definitivo e irrevocable; además, tampoco se advierte que se hubiesen comprometido los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador demandante, ni sus derechos irrenunciables, a lo que se suma que dicho acuerdo es fruto de la libre voluntad de los partícipes. Ahora, resalta la Sala que si bien el trabajador en su demanda indica que no participó en la redacción de esa transacción y terminación de su contrato, esa afirmación quedó desvirtuada con lo dicho en su interrogatorio de parte, pues allí indica que cuando la empresa le puso de presente las dos cartas, una con plata y una sin plata, la pretensión de la empresa, respecto a la primera carta, era ofrecerle un dinero que incluía unos beneficios, pero que le descontarían todo lo que él adeudaba a la empresa, refiriéndose a los préstamos de vivienda y vehículo que tenía con la entidad, por lo que quedaría sin nada, por lo que él le dijo a Gustavo Díaz, quien era el jefe de personal, que "no me vayan a descontar todo", a lo que la empresa accedió, y que por esa razón recibió "65 y punta millones", con los que se defendió y pudo subsistir, circunstancia que se corrobora con el contenido del acta de transacción, pues allí se advierte que, frente al crédito de adquisición de

vivienda, solo se le descontó una cuota, y le dieron una suma importante de dinero en ese momento al trabajador.

Es importante agregar que, cuando se alega la existencia de vicios del consentimiento en un acto jurídico, es elemental que quien hace las imputaciones tiene la carga de demostrarlo, sin que baste o sea suficiente su propio dicho, sino que tiene que probar de manera fehaciente, y sin lugar a equívocos, los estigmas endilgados. Aquí se carece por completo de esos medios de convicción, porque el demandante pretende demostrar sus aseveraciones con lo que dijo en el interrogatorio de parte, cuando, se reitera, es sabido que esas actuaciones, por recoger sus propias versiones de lo sucedido, no pueden ser tenidas como pruebas judiciales en sentido estricto, mucho menos en lo que favorece a la parte.

En contraste con lo anterior, lo único cierto es que hay unos documentos auténticos, que no han sido objetados de manera rotunda, ni tachados de falso, como tampoco desconocidos, en los que se declara que fruto de las conversaciones de las partes estas acordaron terminar el contrato de mutuo acuerdo. Esta afirmación no es desmentida por ninguna prueba del proceso, y por lo tanto se tiene por cierta, ya que al tenor del artículo 257 del CGP en armonía con el 260 ídem los documentos privados tienen el mismo valor que los públicos entre quienes los crearon o suscribieron y sus causahabientes como respecto de terceros. Y aunque en el campo laboral no existe tarifa legal de prueba, es indudable que la prueba contenida en los citados documentos tiene una poderosa fuerza persuasiva, con mayor razón cuando los elementos para desvirtuarla son prácticamente inexistentes.

Además, no puede pasarse por alto que el trabajador, según lo expuesto en su interrogatorio de parte, aceptó que leyó los mencionados documentos, que los entendió y que aceptó su contenido, de forma que no se entiende la acusación consistente que los suscribió de manera involuntaria.

Por todo lo anterior, se confirmará la sentencia apelada en todas sus partes, máxime cuando las costas y agencias en derecho que fueron impuestas en primera instancia, resultan procedentes al tenor de lo dispuesto en el numeral primero del artículo 365 del CGP, por ser la parte vencida en juicio.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como

agencias en derecho se fija la suma equivalente a un SMLMV.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 2 de agosto de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de MIGUEL ANTONIO PÁEZ PINILLA contra BAVARIA & CIA S.C.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un SMLMV.

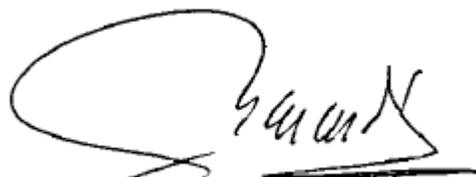
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria