



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25286 31 05 001 2017 00979 02**

Mariana Astrid López Monroy vs. Netafim Colombia Ltda.

Bogotá D. C., siete (07) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 29 de septiembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

**Sentencia**

**Antecedentes**

1.- Mariana Astrid López Monroy, promovió proceso ordinario laboral contra Netafim Colombia Ltda., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de febrero de 2013 hasta el 22 de agosto de 2017; en consecuencia, solicita el pago completo de salarios y prestaciones hasta la fecha de la sentencia, indemnizaciones de los artículos 64, 65 y 239 del CST, esta última por su estado de embarazo, lo *ultra* y *extra petita*, y costas.

De manera subsidiaria pide la cancelación de los salarios dejados de percibir hasta la fecha en que se verifique el pago, el reajuste del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, de acuerdo con el salario base percibido por la demandante.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Como sustento fáctico de lo pretendido manifestó que celebró un contrato de trabajo con la demandada, el cual terminó sin justa causa por renuncia provocada., aduce que la labor desempeñada fue la de ejecutiva financiera, cumpliendo una jornada laboral de lunes a viernes de 7 am a 4pm, a cambio del salario final de \$1.900.000.

Refiere que el 22 de agosto de 2017 Paola Azañero, quien en ese entonces se desempeñaba como gerente de recurso humanos, llegó a su puesto de trabajo y la condujo a la bodega No. 5, en el camino le preguntó sobre su estado de embarazo, y la demandante le manifestó que se encontraba catalogado como de alto riesgo; acto seguido dice que cuando entraron a la bodega en mención, la obligaron a apagar el celular para que no realizara alguna grabación, ahí se encontraba una abogada quien le informó que debía rendir descargos por inconsistencias en una auditoría realizada por la empresa; informa que la escucharon en descargos le hicieron 100 preguntas sin permitirle asesorarse de un abogado y con ausencia del comité paritario; señala que terminó el cuestionamiento como hasta la 1pm, no la dejaron almorzar, aduce que le informaron que iban a prescindir de sus servicios cancelándole la suma de \$21.000.000 por concepto de liquidación; que, si se negaba a firmar el acuerdo transaccional y la renuncia, culminarían el proceso disciplinario y solicitarían la autorización ante el Ministerio de Trabajo para despedirla con justa causa.

Relata que ante el hambre que tenía, el cansancio y acoso al que fue sometida durante esa tortuosa jornada, se vio compelida a firmar la carta de renuncia provocada y el acuerdo de transacción previamente elaborado por la empresa, sin derecho a discutir ninguna de las cláusulas y estipulaciones consignadas en dicho escrito; indica que la suma de dinero que le dieron (\$21.000.000) no cubre el valor de los salarios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y demás acreencias laborales causadas durante la vigencia del contrato de trabajo; agrega que fue despedida sin justa causa y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo.

La demanda se admitió el 10 de julio de 2019.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**2.- Contestación de la demanda:** la empresa demandada contestó con oposición a las pretensiones; sin embargo, aceptó la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales y el salario de la demandante; respecto a la eficacia de la terminación del contrato de trabajo, dijo que la decisión de las partes fue de terminar por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, lo que quedó absolutamente claro en el contrato de transacción suscrito, por lo que, en efecto, a partir del 22 de agosto de 2017 con la terminación del vínculo contractual, cesaron las obligaciones recíprocas, razón por la cual la demandante dejó de prestar servicios a la compañía y para esta cesó la obligación de pagar las acreencias laborales; que sumado a ello, en el contrato de transacción la accionante precisó que al manifestar su consentimiento en terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, no medio algún tipo de apremio, error, fuerza, o engaño; y que dicha decisión fue tomada de manera libre e informada.

Señala que, si bien a la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante ella se encontraba embarazada, no obstante, la compañía respetó en todo momento su estado de embarazo y la estabilidad laboral reforzada derivada de su condición, que incluso como consta en el contrato de transacción, la demandante tuvo conocimiento de la especial protección que le asistía y de que Netafim no podía terminar su contrato de trabajo sin antes contar con la autorización del Ministerio del trabajo y, aun así, suscribió dicho contrato, insiste, de manera voluntaria.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de las obligaciones -cobro de lo no debido; pago, buena fe de la compañía, mala fe de la demandante, compensación y prescripción.

**3.-** En la audiencia de que trata el art. 77 del CPT y de la SS en la etapa de fijación del litigio, quedó establecido así: *“El debate probatorio se centrará en determinar si el contrato de transacción celebrado entre las partes el 22 de agosto de 2017 es nulo y por lo tanto carece de efecto legal por carecer de objeto ilícito o causa ilícita conforme fue planteado en la demanda; en consecuencia si la nulidad presentada en virtud de ese contrato de transacción debe ser declarada nula y, con el consecuente pago de los salarios, prestaciones sociales y demás derechos causados durante el tiempo que duró la desvinculación. Determinar si de manera subsidiaria, hay lugar al pago de indemnizaciones y prestaciones que se hayan causado en vigencia de la relación laboral. Determinar si hay lugar a imponer la sanción de que trata el art. 65 del CST. Determinar si los derechos a las acciones reclamadas se encuentran afectados por el fenómeno de la prescripción.*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*Determinar si la trabajadora se encontraba amparada por el fuero de maternidad...*

**4.- Sentencia de primera instancia.** La Jueza Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca, mediante sentencia proferida el 23 de septiembre de 2023, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 11 de febrero de 2013 al 22 de agosto de 2017, y absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones elevadas en su contra y condenó en costas a la demandante.

**5.- Recurso de apelación de la parte demandante.** Inconforme con la decisión la parte demandante presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

*“(...) En el presente caso cabe recalcar en primer término que se tuvo por parte de la juzgadora por no probado, pero estándolo, que la señora Mariana Astrid López Monroy fue obligada contra de su voluntad a suscribir el acuerdo de transacción que puso fin a su vínculo laboral con Netafim. Procede a indicar en primer lugar que por ella hallarse sola y no asistida, la demandante en la diligencia de descargos es solo la versión de los hechos y las circunstancias en que se dieron lo que se tiene para colegir que Mariana fue obligada a firmar en contra de su voluntad un acuerdo que ponía fin al vínculo laboral con la entidad demandada, como sucedió con su jefe inmediato. Mariana retornaba de sus vacaciones y fue sometida a diligencia de descargos por una presuntas irregularidades de las cuales no fueron allegadas prueba alguna por parte de la demandada Netafim al presente proceso, además, centra su defensa en indicar que la trabajadora sale por mala gestión, por irregularidades, pero no menciona, no dice cuáles son, este hecho denota que lo sucedido en el presente caso no fue una terminación por acuerdos, no fue algo consensuado, sino que lo que se presentó fue un despido, pues lo único que medió fue la voluntad del empleador..., por ello la diligencia le fue realizada por dos abogadas, las cuales al terminar le ofrecieron un acuerdo que ya habían elaborado, puesto que Mariana no tiene ningún conocimiento sobre el tema, es decir, Mariana no llevó a Netafim a descargos, fue Netafim quien llevó a Mariana a la mencionada diligencia, del mismo modo cabe indicar que Mariana no llegó de vacaciones con un acuerdo transaccional debajo del brazo, sino que fue Netafim quien ya tenía el abogado previamente el mencionado documento, es decir, que todo había sido premeditado por su empleador. Mariana fue retirada en agosto de 2017 y prontamente presentó la demanda en aquel 2017, de hecho, el radicado en el presente proceso como se puede ver es 2017, lo que demuestra que su accionar no fue desidioso o descuidado, pues acudió con premura a la justicia ordinaria laboral, pues sin conocer sobre el tema, sabía que el proceder en su contra no era legal, la trabajadora entendía que el proceso que le había realizado Netafim presentaba irregularidades, por ello contrario a lo manifestado en el testimonio de Paola Azañero mi clienta manifestó que la obligaron a apagar el celular, que la dirigieron la sala de juntas, que allí les manifestó que tenía un embarazo de alto riesgo, que no pudo realizar llamadas pese a solicitarlas, es más, en algún momento, Mariana presa del cansancio increpó a quienes la interrogaban en la*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

diligencia, diciéndoles que a donde querían llegar con esas preguntas, qué querían que les dijera, de qué la acusaban, por último, Mariana no realizó cálculos de ninguna clase, como aseveraron en los testimonios, puesto que si no tenía celular, menos iba a llevar una calculadora. Téngase en cuenta nuevamente la Ley 2141 de 2021, la cual estableció, << Artículo primero, modifíquense los numerales segundo y tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y adiciónese un numeral nuevo así: Artículo 239, prohibición del despido: 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. >> << Artículo segundo: Modifíquese el numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedaría así: 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. >> Téngase en cuenta que la Ley 2306 de 2023 que extiende la protección a las maternas, puesto que para que se haya llegado a la expedición de estas normas citadas previamente el legislador se tuvo que ver visto obligado a expandir los derechos de las trabajadoras por ser muy recurrente por parte de los empleadores, la vulneración de los derechos de la población materna, es decir, no porque un país tiene una determinada norma, implica que adelantado, sino que es lamentable que tiene que existir una norma que constriña al empleador a no cometer ese tipo de abusos. Necesario reer nuevamente a colación los artículos 13 a 15 CST, en razón de que tratan del contenido del acuerdo de la transacción << lee textualmente los tres artículos >>. Recordemos que sobre derechos ciertos e indiscutibles, la Sala Laboral de la CSJ, ha recordado que su carácter impide que sean materia de transacción o conciliación, además, surgen del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las conciliaciones establecidas en una norma jurídica, un derecho laboral es cierto, real e innegable cuando no hay duda sobre la existencia de los derechos que le dan origen y existe certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o exigibilidad, lo que hace que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho que entre el trabajador y el empleador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas entorno a su nacimiento. Adicionalmente solicito al despacho se tenga en cuenta nuevamente la sentencia T395 de 2018, del 25 de septiembre de 2018, con ponencia del H.M. José Fernando Reyes Cuartas, en donde se decidió sobre el caso de una materna que hace entrega de sus derechos en un acuerdo de transacción afectando los derechos antes mencionados, así << De cara al asunto bajo examen, encuentra esta corporación que a través del acuerdo de terminación del contrato laboral, la señora Reinoso Villarraga renunció a su derecho fundamental de la estabilidad reforzada, el cual tiene la característica de cierto e indiscutible, pues desde que quedó en estado de embarazo y la estar bajo relación laboral, se hizo acreedora del fuero de maternidad que implica entre otras garantías, el derecho a no ser despedida en estado de embarazo, sin autorización del inspector del trabajo, en tal



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*medida, para la Corte no son de recibo las afirmaciones hechas por el Tribunal accionado, cuando sostiene que las mujeres en estado de gestación gozan de estabilidad laboral reforzada aún en los contratos de obra o labor contratada, lo que impide al empleador terminar el contrato sin justa causa justificada y sin autorización de la autoridad competente, condiciones en el presente asunto que no debía observar la demanda como quiera que un fundamento en la transacción que se celebró el 11 de noviembre de 2011 de común acuerdo con las partes, finalizaron el contrato que los unía, lo que descarta que en inicio la terminación del contrato ocurrió por despido, pues ninguna prueba acredita que fue el empleador que tomó la decisión de finalizar el contrato por el estado de la demandante. Ahora bien, si se aceptara que la terminación de común acuerdo del contrato es susceptible de transacción cuando se trata de una mujer en estado de embarazo, resulta indispensable que la autoridad competente avalare la transacción para verificar que el acuerdo no es un acto discriminatorio, esto a fin de establecer que no medio un vicio del consentimiento como respuesta a un estado de necesidad. En este escenario se advierte que al ser la mujer gestante un sujeto de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación contractual el empleador decide tomar una relación relativa a la vigencia del vínculo laboral, se debe contar con la autorización del inspector del trabajo, por lo que incluso, en caso de decidir la suspensión del contrato laboral, debió contar con la licencia de la autoridad laboral. Así las cosas, encuentra la Sala que el juez de segunda instancia incurrió en un defecto sustantivo en la medida que desconoció el derecho adquirido a la estabilidad laboral reforzada de la señora Regino, y dio validez a la transacción para la terminación del contrato. Se revocará la decisión tomada por la Sala de Casación de la CSJ que negó el amparo, y en su lugar se reconocerán los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, por lo que se deja sin efectos la decisión adoptada. Se profiere nueva decisión de conformidad con los lineamientos establecidos en la SU070 de 2013, de cara a la desvinculación de la mujer embarazada en el contrato de obra o labor. >> La anterior decisión es relevante dentro de casos como este en razón a que está a justicia constitucional diciéndole a la justicia ordinaria que tiene que tener en cuenta que la mujer embarazada requiere cuidado especial, si se habla en todo momento que el trabajador es la parte débil, con mayor razón se debe tener cuidado con la mujer cuando está embarazada, es de tener en cuenta que en el presente caso brilla por su ausencia la autorización del juez laboral al supuesto acuerdo que no existió. Para finalizar se solicita se tengan en cuenta las facultades que tiene el juez laboral de tomar decisión ultra y extra petita..."*

**6.- Alegatos de conclusión:** En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia, la demandante reitera sus argumentos de apelación, de hecho, es una transcripción literal del medio de impugnación; y por su parte la demandada solicita se confirme la sentencia apelada.

**7.- Problema (s) jurídico (s) a resolver.** Con arreglo al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTYSS, el problema jurídico se concreta a establecer sí es viable declarar la nulidad del contrato de transacción celebrado entre las partes, y por consiguiente verificar si la relación laboral entre las partes



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

terminó sin justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, al encontrarse la demandante en estado de embarazo, y por lo tanto gozaba del fuero de maternidad, tal y como lo plantea el apoderado de la actora; dependiendo de lo que resulte, determinar si hay lugar o no a la prosperidad de la pretensiones de la demanda.

**8.- Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s):** De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

**9.- Fundamentos normativos y jurisprudenciales:** Arts. 13 a 15, 61, 239 del CST., 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167, 191 221 del CGP. SL1350-2021 Rad. 74713, entre otras.

### Consideraciones.

Lo primero por decir, es que en este asunto no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes, en los extremos temporales señalados en la sentencia, como tampoco el cargo desempeñado y salario percibido por la demandante, dado que, desde la respuesta de la demanda, así lo aceptó la parte accionada y no fueron motivo de reproche en el recurso que se estudia.

Como se dijo en los antecedentes de la demanda, la jueza únicamente declaró la existencia del contrato de trabajo y absolvió a la demandada de las demás pretensiones del libelo, tras considerar lo siguiente:

*“Conforme la carga de la prueba, la demandante tenía la obligación de probar los hechos sobre los cuales finca sus pretensiones, art.167 del CGP, es decir, al alegar los vicios del consentimiento del acuerdo debía probar la existencia de estos. No se encuentran probados los vicios que argumenta, ni prueba de la supuesta fuerza ejercida a la demandante, ni mucho un acto discriminatorio por su condición de embarazo, pues tal como lo afirmó la demandante, también se vincularon a dos personas más en razón de una auditoría realizada, donde se evidenciaron conductas irregulares. Los descargos son para que el trabajador pueda defenderse, siendo una obligación del empleador antes de terminar el contrato. El hecho de haber sido encerrada tampoco se demostró, que tuviese llave o “tranca”, sello candado que le impidiera a la trabajadora salir libremente; y la demandante manifestó que salió de la sala para ir al baño, además, es apenas obvio que se le exija apagar el equipo móvil. Del interrogatorio de la demandante, lo único que se manifiesta como un acto de*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*presión es que se iniciaría un proceso disciplinario y que acudirían ante el Ministerio de Trabajo para solicitar el permiso para despedirla aun estando en su estado de embarazo con justa causa, pero esto no puede ser valorado como amenaza suficiente para ejercer la fuerza sobre la demandante, y es que esas advertencias surgen de una investigación de la compañía en donde se evidencian unas situaciones anómalas que podrían comprometer la responsabilidad de la demandante; distinto sería que la demandada no tuviese ningún argumento para adelantar alguna investigación, que se hubiese evidenciado acoso o persecución en contra de la trabajadora de la cual se pueda entender que la intención de la empresa era configurar una posible justa causa, pero acá se pudo determinar que se trató de una investigación que compromete la responsabilidad de varios trabajadores, tres entre ellos Mariana, y que según lo que se afirma de los otros dos se terminaron los contratos. No hubo violencia física, maltrato verbal; no se privó a la trabajadora de consumir alimentos, de ir al baño de levantarse. La demandada hace un ofrecimiento para dar por finalizado el contrato por mutuo acuerdo, la demandante afirma que no tuvo la posibilidad de discutir los términos del acuerdo, pero también se acredita en la demanda y el testimonio de Paola que la actora hasta le hizo modificaciones y ajustes, y lo leyó. La demandante sabía qué tipo de negociación estaban haciendo, luego no fue engañada como se afirma en la demanda, porque la empresa en el mismo acuerdo reconoce la situación del estado de embarazo de la trabajadora. No existe ningún impedimento legal por razón de que la trabajadora embarazada pueda presentar su renuncia o celebrar un mutuo acuerdo, por tanto, se excluye la exigencia de una previa autorización del inspector del trabajo para poder dar por terminado el contrato. En el presente caso hay una terminación con causal legal que es el mutuo consentimiento y no se probó algún tipo de constreñimiento en ese acuerdo, y son comprensibles la cantidad de preguntas o el tiempo en el que se llevó a cabo la diligencia de descargos, además, la demandante tenía la posibilidad de negarse a absolver el cuestionario, tampoco es un acto discriminatorio por parte de la empresa ya que se llevó a cabo también para otros dos trabajadores presuntamente implicados en las investigaciones realizadas; y teniendo en cuenta la corporación de cierre, no se encuentran probados los vicios, de la supuesta fuerza ejercida, tampoco del acto discriminatorio, consecuentemente la transacción tiene plena validez y surte todos sus efectos, independientemente del estado de embarazo...”*

El apoderado de la demandante se opone a la decisión, bajo el argumento que se debe declarar la nulidad del contrato de transacción celebrado entre las partes, que el despido de la demandante fue injusto y por lo tanto deben prosperar las pretensiones de condena de la demanda.

De manera que lo que está por verificar, como se dijo en líneas que preceden, si es viable o no declarar la nulidad del contrato de transacción celebrado entre las partes, y por consiguiente determinar si la relación laboral terminó sin justa causa, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, como quiera que la demandante se encontraba en estado de embarazo, y por lo tanto gozaba del fuero de maternidad.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

De cara al fuero de maternidad, nuestra Corporación de cierre ha establecido: “(...) la Sala consideró que la protección laboral reforzada, por causa de la maternidad, trasciende en un todo el simple respeto formal de los términos instituidos en la ley por parte del empleador para acudir al despido; explicó que esta garantía de estabilidad implica, al fondo, la eliminación de la preocupación de la pérdida del empleo y de su correspondiente remuneración en la madre gestante para que, liberada de ello, se encuentre en mejor capacidad física, psíquica y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia.... (...) la presunción del numeral 2.º del artículo 239 del CST, bajo la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar en el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo...” (SL1097 – 2019 Rad. 50177).

Así mismo la jurisprudencia laboral enseña que para que opere la presunción del art. 239 del CST, necesariamente el empleador debe estar suficientemente informado del estado de gravidez de la trabajadora: “En efecto, acerca de la necesidad del conocimiento empresarial como exigencia legal para efectos de la protección al empleo, esto es, sobre la información que oportunamente suministra la trabajadora grávida, esta Sala de la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en la CSJ SL, 28 sep. 1998, rad. 10993, reiterada en decisiones CSJ SL, 28 oct. 2002, rad. 18493, CSJ SL, 22 feb. 2007, rad. 29016 y CSJ SL, 30 ago. 2011, rad. 40283, en la cual adoctrinó: (...) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección. Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8º del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba. En síntesis, si la



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexa jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido...” (SL351-2021 Rad. 73770).*

El art. 61 del CST señala que una de las posibilidades legales para terminar el contrato de trabajo es el mutuo consentimiento –literal b–.

Respecto del finiquito del contrato por mutuo acuerdo de una trabajadora embarazada, nuestro máximo organismo de cierre tiene dicho lo siguiente:

*“La jurisprudencia de esta corporación ha precisado que las prerrogativas otorgadas por el Código Sustantivo del Trabajo a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo no pueden abarcar situaciones en las que la desvinculación obedece a una modalidad legal de terminación del contrato de trabajo y no como consecuencia de un despido... Con fundamento en lo transcrito y en lo consagrado en los artículos 61 y 62 del CST, resulta diáfano para la Sala que no era viable que el fallador de segundo grado le diera la misma connotación a una terminación unilateral del contrato de trabajo por despido y a una finalización del vínculo por mutuo consentimiento, en razón a que, se insiste, ambas figuras constituyen modos de ruptura contractual disímiles, que se distinguen por su significado y acarrear consecuencias distintas, pues la primera consiste en la decisión unilateral del empleador para dar por culminada la relación laboral, cuyos efectos dependerán de si ello obedeció o no a una justa causa de despido; mientras que la segunda implica un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, autorizado legalmente, para dar por terminado el nexa contractual, de manera libre, espontánea, es decir, ausente de vicios del consentimiento como sucedió en el sub lite, según se verá más adelante, para lo cual, generalmente, se pactan concesiones recíprocas y se concilian o extinguen eventuales litigios futuros, siempre y cuando no versen sobre derechos ciertos e indiscutibles. Por otra parte, en la CSJ SL2382-2019, rad. 64962, la Corte explicó que los efectos de las normas protectoras de la mujer en estado de embarazo no son extensivos a los casos en que la trabajadora decide culminar la relación laboral de manera unilateral, libre y espontánea... La Corte quiere enfatizar en este estadio que la decisión adoptada no pretende desconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora en estado de embarazo, pues reconoce que ésta es sujeto de prerrogativas legales y jurisprudenciales para que sea protegida en su trabajo y goce de todas las garantías durante el estado de gravidez y durante los meses posteriores al parto. No obstante, dicha protección opera para evitar que la trabajadora sea discriminada solo por su estado de embarazo y que el empleador la desvincule de su empleo quedando totalmente desamparada, mas no se aplica en los casos en que la propia trabajadora decide terminar unilateralmente la relación laboral o cuando acepta la propuesta del empleador para finalizar de mutuo acuerdo el vínculo como ocurrió en el sub examine, sin que se demostrara vicios del consentimiento, pues en tales condiciones, no se puede endilgar un acto discriminatorio al empleador que no pretendió despedirla, sino, por el contrario, esto constituye un acto libre, voluntario y legítimo*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*de la mujer donde manifiesta su intención o acuerdo de no continuar con el nexa contractual, para lo cual se transa una suma conciliatoria...” (SL1350-2021 Rad. 74713)*

Elucidado lo anterior, delantamente la Sala abordará el estudio de la mentada nulidad de la transacción a la que llegaron las partes, dependiendo de lo que resulte se abordaran los demás temas objeto de reproche y para ello se cuenta con el siguiente material probatorio:

Obra a fls. 116 a 118 del PDF 01 la citación enviada a la gestora por parte de la demandada, para que asista a la diligencia de descargos, de fecha 22 de agosto de 2017, con firma de recibido por la accionante, y en donde se le indica en detalle los motivos de la diligencia.

Obra a fls. 119 a 130 ib. la diligencia de descargos de la demandante con un total de 139 preguntas, realizada el 22 de agosto de 2017.

Obra a fls. 131 a 135 el contrato de transacción celebrado entre las partes de fecha 22 de agosto de 2017.

Obra en el PDF 22 la traducción oficial del documento denominado auditoria forense respecto de posibles irregularidades llevada a cabo por la gerencia de Netafim Colombia Ltda.; así como los hallazgos preliminares auditoría interna julio 2017.

También se escucharon las pruebas personales contenidas en los interrogatorios de las partes y los testigos.

La representante legal de la demandada dijo que *“Se dio por terminada la relación por mutuo acuerdo, no se dio ninguna coacción para inducir a la demandante a firmar el acuerdo, es algo que no se acostumbra en la compañía y no es algo ético. Se había llegado a una negociación para no tener ningún inconveniente, y no hubo amenazas con el inicio de proceso disciplinario para que accediera al acuerdo. La trabajadora si había sido llamada a descargos con motivo de esclarecer hallazgos dado por auditoria donde se encontraron irregularidades, estas desde el área financiera hubo malos manejos de los pagos, pagos sin autorización de beneficios, entre otros; a la trabajadora se le entregó una citación con los motivos para llamarla a descargos; al momento de los descargos se le solicitó que fuera a la sala de juntas, no se le prohibió tener contacto vía telefónica, no se le aisló de los demás, esta diligencia se terminó a la 1pm, durante la misma se le entregó almuerzo a*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*la demandante pero esta no lo consumió. Si tenía conocimiento del estado de embarazo. Es cierto que la demandante volvía de vacaciones el 22 de agosto de 2017, y ella fue sometida a diligencia de descargos ese mismo día, esta inició después de las 11am practicadas en el último piso de la bodega 5, lugar donde estaba la sala de juntas de la compañía de igual forma hay oficinas ubicadas en esta bodega. En el acuerdo de transacción se especificó la suma de \$21.493.000 por bono de transacción y aparte, se referenció un rubro referente a la liquidación de su contrato. No es cierto que finaliza por decisión del empleador, fue mutuo acuerdo...”*

La demandante en su interrogatorio de parte señaló que “era ejecutiva financiera al momento de los hechos. Ella si firmó el acuerdo para dar por terminado el vínculo laboral, en el cual se sintió coaccionada durante todo el tiempo que tardó resolviendo las preguntas, y coaccionada a firmar bajo la amenaza del inicio de proceso disciplinario en su contra. Inicio – Se reintegró a las labores del 22 de agosto de 2017, (vacaciones pactadas con el empleador), y sobre las 11am se acercó la jefa de RH y le indicó que la acompañara a la bodega 5 por necesidad de hablar con ella, su trabajo es de la bodega 24 y en el trayecto a la bodega, mantuvieron una comunicación tranquila donde le comentó que tenía un embarazo de alto riesgo. Al llegar a la bodega se le indica que debía rendir descargos por hallazgos de una auditoría realizada meses atrás, firmó dicha carta donde se le avisaba la diligencia de descargos. Solo estaba la jefa, y una abogada, las cuales le indicaron que apagara el celular para no tener contacto, tiempo después le hicieron alrededor de 140 preguntas, dando así la terminación a la 1pm. Que se levantó varias veces de la silla, caminó en la sala de juntas; que no la dejaron retirarse de la sala de juntas, excepto un par de veces que pidió permiso para ir al baño; había varias preguntas pretenciosas e incriminatorias, como, por ejemplo, si era normal que la empresa pagara sobornos, indicando que, si su profesión no era contadora, para saber que eso no era correcto. Posterior a la cantidad de preguntas la demandante manifiesta “qué es lo que quieren que les responda”, y aunque solicitó hablar con alguien, se lo negaron, a pesar de que cuando le indicaron el contrato de transacción, ella requería hablar con alguien que conociera del tema. Su esposo y mamá la llamaron varias veces, incluyendo el teléfono de la empresa y no le dieron razón. Como a las 2 de la tarde terminaron ellas de organizar el documento de los descargos y eso, lo imprimieron me lo pasaron para que yo lo revisara, hice algunas correcciones de lo medio me acordaba ahí a mano, después de que yo firme me dijeron que no me estaban acusando de nada, pero indicaban que la empresa ya no tenía una confianza en ella, y era por ese motivo que le hacían firmar ese contrato de transacción. Ella decía que no quería firmar nada, porque no le parecía normal lo que estaba pasando, preguntó por otra opción si no firmaba el acuerdo, a lo cual le contestaron que no se le reconocería ningún valor y le iniciarían un proceso disciplinario, entonces ella madre de una niña pequeña, embarazada de otra niña, que la sometían a ese tortuoso interrogatorio, encima que le digan que se va a ir sin un centavo, afectando su vida personal, su vida laboral y su vida familiar, fue muy duro para ella entonces decidió tomar el dinero que ellos estaban ofreciéndole, y retirarse sin ningún otro comentario, prácticamente como una ladrona, así fue como salió; no la maltrataron físicamente; Si leyó el contrato de transacción. No se discutió el valor del acuerdo, sin opción de plantear otro monto, la empresa le manifestó que había una parte para que



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*ella pudiera pagar el servicio de salud hasta el momento que terminara su embarazo. Le comentaron que le brindaban esa transacción porque estaban enterados sobre el estado de embarazo. Manifiesta que hubo maltrato psicológico ya que se le incriminaba por actos que no realizó. Sus funciones eran la operatividad de cartera, pero había dos jefes encargados de revisar y firmar todas las solicitudes (gerente financiera y gerente general) hacían las transacciones bancarias la demandante giraba los cheques; realizaba el informe de rendición de cuentas, cartera y tesorería. Ambos jefes fueron llamados a descargos, en el tiempo que estuve de vacaciones antes de que hicieran su proceso de descargos, ellos pasaron también por el mismo proceso de descargos y de desvinculación de la compañía, de la misma forma, mediante acuerdo de transacción, en el caso de la gerente financiera le hicieron firmar la carta de renuncia; que cuando le ofrecieron el valor de la transacción le dijeron que ellos le daban a ella ese ofrecimiento de esa transacción porque estaban enterados que ella estaba en estado de embarazo, pero realmente no sabe si ellos también le ofrecieron esa parte a las demás personas que también fueron desvinculadas como ella, alrededor de 8 personas. No hubo otra amenaza distinta a iniciar descargos y que se fuera de la empresa sin plata. Donde se hizo la reunión (sala de juntas) la puerta estaba ajustada, no recuerda si estaba con llave o no. Ellas organizaron la información en el documento, mientras lo revisaron, mientras lo imprimieron, mientras ella lo volvió a leer, mientras aclaró un par de cosas a su puño y letra, ya dieron sobre las 4:30 pm. Firmó el recibo de la citación de descargos sin manifestar incomodidad alguna, si solicitó a la jefa y a la abogada para el acompañamiento de alguien a esta diligencia, pero no especificó que necesita el acompañamiento del comité paritario; no solicitó aplazamiento de la diligencia, porque no sabía que eso se podía solicitar. Si se le proporcionaron bebidas como un vaso de agua y un café, no recuerda muy bien. Se le entregó el acta terminada la diligencia para la lectura, lo imprimieron se lo entregaron e hizo unas anotaciones a su puño y letra; esta fue firmada sin ningún tipo de reparo. Cuando le dijeron del contrato de transacción, le indicaron que, si no firmaba, la desvinculaban con un proceso disciplinario, y que empezaban el proceso con el ministerio de trabajo, para hacer el despido en su estado de embarazo; Firmó el contrato de transacción sin reparo, aclara que fue después de la diligencia tediosa y se sintió coaccionada a afirmar. No elevó reclamación a la empresa por inconformidad con el proceso disciplinario. Si recibió el pago de la transacción establecida en el contrato y no ha realizado ningún intento por devolver dicho rubro. El baño era en frente de la sala de juntas, salió de la sala de juntas al baño, no le dejaron llevar el celular al baño...”*

El testigo Mauricio Alejandro Orjuela Gracia, expresó que trabajó como profesor de inglés en la empresa demandada y en las clases estaba la demandante, informó que no estuvo presente el día de los descargos de la demandante, que no se encontraba en la empresa, ya que fue despedido el gerente, quien lo había contratado, que estuvo en esa empresa hasta como el 2017.

El deponente Diego Fernando Vargas Ruiz dijo que conoció a la demandante en una investigación solicitada por Netafim, por presunto fraude cometido por el



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

gerente general de la pasiva,, manifestó que se realizó una investigación al recibir denuncias por parte de empleados sobre presuntas irregularidades, se solicitó documentación y como resultado, lograron documentar irregularidades financieras y contables que había cometido la gerente financiera y el gerente general, dentro de los cuales se encontraba la participación de la demandante como encargada de contabilidad. No hizo parte del día de los descargos. El informe preliminar se entregó entre julio y agosto, donde se documentaron las irregularidades, y en noviembre se entregó el informe final en inglés. La demandante hizo registros contables por instrucciones de la gerente financiera, de transacciones no debidamente soportadas y, además, el gerente general de la accionada les había autorizado de manera irregular a la gerente financiera para que mensualmente presentara gastos reembolsables por \$1.000.000. y a la gestora por \$300.000 no autorizados por la dirección regional como establecían los procedimientos, y en muchas ocasiones esos registros iban soportados por facturas que no tenían nada que ver con la operación de la demandada en Colombia o no tenían los soportes correspondientes. La demandante fue quien les colaboró durante la investigación en cuanto al acceso a la documentación contable, financiera y de recursos humanos de la compañía.

La declarante Yazmin Graciela Peña Acevedo, informó que el despido de la demandante fue en agosto de 2017, lo que recuerda porque ella ya había sido despedida, que en conversaciones que tuvo con Marian, más o menos fueron las mismas circunstancias en la que estuvieron las dos, fueron semejantes, dice que la demandante le contó cómo había sido la diligencia de descargos y la terminación del vínculo, ella no estuvo presente, porque ya la habían despedido de la misma manera que a ella.

La Testigo era la gerente administrativa y financiera, y la señora Mariana la encargada de tesorería, tenía gestión de cobro de cartera, hacía informes, comunicaciones con la matriz para rendir cuentas del flujo de caja semanal, giraba los cheques con firmas conjuntas la del gerente general y la de la testigo. Los informes son modelos establecidos sobre el detalle de los pagos recibidos, los clientes de la entidad, los pagos realizados por la empresa, señaló que la actora fue nombrada empleada del año en el 2016, relató que sí tiene conocimiento sobre la auditoría que se había adelantado y le dieron un informe general de la auditoría,



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

pero no conocía los resultados sino hasta el día de su despido, en los cuales se mencionaban si la aquí testigo tenía inferencia en los aumentos de los pagos, cheques girados al mensajero por elevados montos, comisiones a un vendedor que no estaban debidamente autorizadas. No tiene claro por qué se llamó a descargos a la demandante, pero todo enfoca a que fue por el resultado de la auditoria; y afirma que fue obligada a renunciar según lo que le contó la demandante de lo sucedido el día de descargos

La testigo Danitza Paola Azañero Frkovich, manifestó que vino a Colombia por una diligencia que se debía llevar a cabo con la demandante a nombre de Netafim, le entregó a Mariana la citación a descargos y se dirigieron a la sala de juntas donde estaba la abogada, aseguró que había un antecedente de una auditoría que se había manejado en el corporativo, existieron diferentes hallazgos e informes preliminares; relata que estuvo Mariana, la abogada y le leyeron las preguntas a la demandante, se llenó el cuestionario con sus respuestas, se le explicó la gravedad del caso sobre los resultados de la auditoria, que incluso ya había llevado a la desvinculación de varias personas previamente, al gerente general por ejemplo; a la final llegaron a un acuerdo para su salida, dice que no se le impidió la posibilidad de salir de la oficina, no manifestó negativa a responder las preguntas, fue muy diligente y contesto todos los puntos; se le ofreció almuerzo a la demandante, no dijo estar afectada psicológicamente con la diligencia.

Que fue extensa la reunión por la cantidad de preguntas, y con el proceso para llegar al “mutuo disenso”, se le explicó la gravedad del tema, de los hallazgo que preliminarmente se tenían a raíz de toda la auditoria y se empezó a conversar porque ella estaba embarazada, que tenía una protección, se comenzó a hablar con Mariana para buscar una solución y tranzar de mutuo acuerdo la terminación de la relación laboral; se le había hecho un cálculo de los beneficios y se le explicó si estaba de acuerdo con esas condiciones, y ella lo estuvo revisando y luego lo aceptó; asegura que no manifestó sentirse presionada o amenazada por la firma del acuerdo; no pidió tiempo para consultar a un abogado o persona que le asesorara. La demandante leyó el acuerdo de transacción.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

En el momento en que firma el documento no manifestó alguna inconformidad; se le explicó que el tema era bastante delicado lo que había salido en la auditoria y que implicaba a varias personas también, señala que no le manifestó la demandante que tenía embarazo de alto riesgo, no expresó alguna inconformidad con los descargos, tampoco solicitó ante la entrega de la citación el asesoramiento de un abogado, tampoco el acompañamiento del comité paritario, que se trasladó libremente a la sala, se dejaron los celulares encima de la mesa para evitar distracción, aduce que en la diligencia la demandante no solicitó autorización para comunicarse con una persona externa, no se le prohibió la ida al baño y este quedaba afuera, no se cerró con llave el recinto donde se adelantó la diligencia de descargos. Se dispuso de bebidas como agua y café, la demandante recibió la comida, pero manifestó que prefería terminar la diligencia antes de comer. No se maltrató verbalmente a la demandante, tampoco físico. No hubo presión para que la demandante firmara el acta, es más, ella la revisó e hizo algunas precisiones, estando de acuerdo con la versión final que se leyó. No presentó renuncia, hubo un “mutuo disenso”, y ante el monto también lo aceptó. A la demandante se le informó sobre la autorización al Ministerio de Trabajo por la protección al embarazo, y no se le indicó que se iniciaría un proceso disciplinario. No tenía acceso a la auditoria, pero si había temas que implicaban de desembolso que implicaban al área de tesorería y financiera en general.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, según los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la crítica, se concluye que la juzgadora no desacertó al considerar que en este caso no se demostraron vicios del consentimiento en la celebración del acuerdo de transacción suscrito entre las partes.

Ello es así porque la demandante, en aras de obtener la ineficacia del acto jurídico aludido, únicamente centra su teoría del caso en afirmar que se sintió coaccionada porque le manifestaron que iniciarían un proceso disciplinario y se quedaría sin dinero si no firmaba el contrato de transacción, sin que de ello se desprenda, por sí solo, algún vicio del conocimiento de error, fuerza o dolo del contrato de transacción; de hecho el proceso disciplinario ya había empezado y lo que faltaba era concluirlo;



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

precisamente porque se estaba discutiendo una presunta conducta reprochable cometida en el ejercicio de sus funciones; investigación que incluso se adelantó antes de que ella fuese llamada a descargos y tal como lo informa la gestora y los testigos Diego Fernando Vargas Ruiz, Yazmin Graciela Peña Acevedo y Danitza Paola Azañero Frkovich, se encontraba implicada el área de tesorería o financiera, a la cual pertenecía la demandante; incluso como lo dijo la gestora, Diego Fernando Vargas Ruiz y Yazmin Graciela Peña Acevedo, también hubo repercusiones para el gerente general y la gerente financiera, ellos igualmente fueron desvinculados de la empresa demandada, siendo que justamente la testigo Peña Acevedo era la gerente financiera de esa época y fue retirada de la empresa por los resultados de la investigación o auditoría interna a la que hizo alusión el declarante Vargas Ruiz; y es que la demandante manifestó que existían 8 personas implicadas en la investigación de la accionada.

Lo anterior no denota, de manera alguna, algún tipo de persecución o coacción como lo afirma la demandante, menos si se tiene en cuenta que no cuenta con respaldo probatorio para demostrar sus dichos, sino que simplemente se evidencia que se inició la investigación de una conducta que posiblemente podría comprometer la responsabilidad de la accionante, la cual no culminó en razón a la finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Ahora, en cuanto a lo expuesto por la demandante que fue encerrada, que no le dieron alimentos, que no le permitieron asesorarse y otras circunstancias que anuncia en la demanda, esto fue aclarado por la misma demandante en su interrogatorio de parte, ella dijo que se levantó varias veces de la silla, caminó, que fue un par de veces al baño; por su parte la declarante Danitza Paola Azañero Frkovich, señaló que a la demandante no se le impidió la posibilidad de salir de la oficina, se le ofreció almuerzo, que en el recinto había agua y café, que la demandante no pidió tiempo para consultar a un abogado o alguna persona que la asesora, que se dejaron los celulares en la mesa para evitar distracción, que la sala no se cerró con llave, no se le maltrató verbal, ni físicamente; es decir que mientras se suscribió el contrato de transacción tampoco se presentaron condiciones que atentaran sus derechos humanos y que debido a eso se sintiera hostigada, y por lo



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

tanto, obligada a firmar el contrato de transacción para evadir algún trato inhumano, eso no sucedió.

A ello se le suma que la demandante, tal y como lo informa la testigo Danitza Paola Azañero Frkovich, leyó el contrato de transacción, estuvo de acuerdo con el monto ofrecido y no presentó ningún reparo en la transacción, esto último dicho por la misma demandante en su declaración de parte.

Y es que, para despejar cualquier duda, si se analiza el acuerdo de transacción, este es muy claro en cuanto a que no se desconocía el estado de embarazo de la demandante, porque incluso se le puso de presente, y aun así ella lo firmó en aceptación el mutuo acuerdo, recordando que esta es una forma legal de terminación de la relación laboral conforme lo establece el art. 61 del CST.

Para resaltar lo anterior, así se evidencia en el acuerdo de transacción

**I. CONSIDERACIONES**

1. Que la Trabajadora sostuvo una relación laboral bajo un contrato de trabajo a término indefinido con el Empleador, el cual inició el 11 de febrero de 2013, y su último salario ordinario mensual fue la suma de un millón novecientos mil pesos m/cte. (\$1.900.000).
2. Que al momento de la terminación de la relación laboral la Trabajadora se desempeñaba en el cargo de Ejecutiva de Finanzas (Tesorería).
3. Que durante el tiempo que estuvo vigente la relación laboral el Empleador pagó todos y cada uno de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás emolumentos legales y extralegales a que tenía derecho la Trabajadora.
4. Que la Trabajadora se encuentra en estado de embarazo, situación que es conocida por el Empleador.
5. Que en el marco de la protección especial que otorga el sistema jurídico colombiano a la mujer embarazada, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe el despido de las mujeres por motivo de su embarazo o lactancia.
6. Que la Trabajadora es consciente del fuero de maternidad del cual goza en virtud del precitado artículo según el cual la Trabajadora, mientras se encuentre en estado de embarazo o durante su licencia de maternidad, no puede ser despedida sin autorización previa de un Inspector del Trabajo.
7. Que la Trabajadora y el Empleador decidieron, por mutuo acuerdo, dar por terminada la relación laboral que las vinculaba en virtud del contrato de trabajo. En consecuencia, las Partes acuerdan que dicha relación laboral termina el día 22 de agosto de 2017, razón por la cual a partir de esta fecha cesan todos los pagos, beneficios y demás emolumentos laborales pactados bajo el contrato de trabajo y obligatorios bajo la ley colombiana, así como en cualquier otro documento anexo al mismo o política de Empleador.

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 2469 y siguientes del Código Civil y el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, las Partes hemos acordado celebrar el presente Contrato de Transacción para precaver futuros litigios sobre las materias a las cuales se refiere este Contrato de Transacción, el cual se regirá por lo estipulado en las siguientes cláusulas de este documento y en lo no previsto en ellas por la legislación comercial y laboral aplicable al caso.

**II. CLÁUSULAS**

1. Las Partes de manera libre informada y sin ninguna clase de apremio, error, fuerza o engaño, y sin que se vulnere ningún derecho legal, contractual y/o reglamentario de la Trabajadora, manifestamos que el contrato de trabajo a que se refiere las consideraciones anteriores, termina por mutuo acuerdo a partir del día 22 de agosto de 2017.
2. El presente Contrato de Transacción tiene como objeto transigir de manera total y definitiva todas las eventuales diferencias entre las Partes, incluyendo pero sin limitarse a, las derivadas de la negociación, celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo, y precaver así un litigio eventual.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

5. Que el Empleador, con el fin de transigir de manera definitiva y precaver todo eventual litigio sobre derechos inciertos y discutibles que pudieran presentarse en razón de la iniciación, ejecución, desarrollo y la terminación de la relación laboral que existió entre las Partes, reconoce a la Trabajadora voluntariamente y por una sola vez, una bonificación a título de suma transaccional y por mera liberalidad, la cual las Partes de común acuerdo establecen que no constituye salario para ningún efecto legal, por el valor bruto de veintidós millones cuatrocientos noventa y tres mil ciento dieciséis m/cte. (\$21.493.116); la cual será compensable con cualquier obligación que pudiera adeudarse en virtud de la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo que existió entre las Partes.
6. Las sumas correspondientes a la liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás emolumentos a los que tenía derecho la Trabajadora más la suma transaccional ascienden en total a la suma neta de veintitres millones trescientos sesenta mil ochocientos dos pesos m/cte. (\$23.360.802) pesos, serán pagadas por el Empleador a la Trabajadora dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la firma del presente Contrato de Transacción, mediante transferencia electrónica a la cuenta que la Trabajadora tenía inscrita para el pago de la nómina mensual por parte del Empleador.
7. La Trabajadora acepta que los pagos y beneficios descritos en este Contrato de Transacción, son los únicos pagos y beneficios a los que tendrá derecho como consecuencia de la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.
8. La Trabajadora, en virtud de este Contrato de Transacción, expresamente ratifica que su retiro no obedeció a decisión unilateral del Empleador, sino a una decisión libre y voluntaria tomada por ella misma, por lo que expresamente declara y reconoce no tener derecho a indemnización alguna por tal causa.
9. La Trabajadora declara que el Empleador le ha informado de manera completa y oportuna que por encontrarse ella en estado embarazo, es sujeto de especial protección en el sistema jurídico colombiano y en consecuencia goza de una estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, la Trabajadora es consciente de que no podrá ser despedida por razón a su condición ni sin previa autorización de parte del Ministerio del Trabajo. La Trabajadora expresa que es consciente del alcance de la protección de la cual goza pero a pesar de la misma es su deseo e intención terminar su relación laboral con el Empleador y asimismo enfatiza que su decisión de desvincularse del mismo no obedeció de ninguna manera a presiones indebidas o discriminación alguna por parte del Empleador.

Ahora, no se desconoce por la Sala la sentencia T-395 de 2018, en la que se señala lo siguiente:

*“En este escenario, el fuero de maternidad garantiza una protección a favor de la mujer en estado de embarazo en materia laboral y evita su desvinculación, con ocasión de factores externos al cumplimiento de su labor, que la pongan en situación de inferioridad en relación con los trabajadores, con lo cual se constituye en un derecho que adquiere la mujer cuando en medio de una relación laboral queda en estado de gestación. De cara al asunto bajo examen, encuentra esta Corporación que a través del acuerdo de terminación del contrato laboral, la señora Reinoso Villarraga renunció a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el cual tiene la categoría de cierto e indiscutible, pues desde que quedó en estado de embarazo y al estar bajo una relación laboral, se hizo acreedora del fuero de maternidad que implica, entre otras garantías, el derecho a no ser despedida en razón de su embarazo sin autorización del inspector del trabajo. En tal medida, para la Corte no son de recibo las afirmaciones hechas por el Tribunal accionado cuando sostiene que “las mujeres en estado de gestación gozan de estabilidad laboral reforzada, aún en los contratos celebrados de obra o labor contratada, lo que prohíbe al empleador finalizar sus contratos de trabajo sin causa justificada y sin la autorización de la autoridad competente, condiciones en el presente asunto que no debía observar la demandada, como quiera que con fundamento en la transacción que se celebró el 11 de noviembre de 2012, de común acuerdo las partes finalizaron el contrato que las unía, lo que descarta que en principio la terminación del contrato de trabajo (...) ocurrió por despido de Activos S.A., pues ninguna prueba acredita que fue el empleador el que tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo por el estado de embarazo de la demandante” (énfasis fuera del*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*texto original). Ello por cuanto no se trataba de un derecho incierto o discutible, con lo cual tal planteamiento carece de soporte. Ahora bien, si se aceptara que la terminación de común acuerdo del contrato de trabajo es susceptible de transacción, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo, resultaba indispensable que la autoridad laboral competente avalara tal transacción para verificar que el acuerdo no obedece a un acto discriminatorio. Esto a fin de establecer que no medió un vicio del consentimiento, como respuesta a un estado de necesidad. En este escenario se advierte que al ser la mujer gestante un sujeto de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación contractual el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por lo que incluso en caso de decidir suspender el contrato laboral debió contar con la aquiescencia de la autoridad laboral. Así las cosas, encuentra la Sala que el juez de segunda instancia incurrió en un defecto sustantivo, en la medida que desconoció el derecho adquirido a la estabilidad laboral reforzada de la señora Natalia Rengifo Villarraga y dio validez a la transacción de terminación de contrato. Por lo expuesto, se revocará la decisión adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que negó el amparo deprecado y en su lugar, se tutelarán los derechos al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, por lo que se dejará sin efectos la decisión adoptada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el 28 de marzo de 2017, debiendo proferir una nueva decisión de conformidad con los lineamientos establecidos en la SU-070 de 2013, de cara a la desvinculación de la mujer embarazada en contratos de obra o labor, cuando el empleador conoce el estado de gestación y la desvinculación se da antes de la terminación de la obra, es decir: la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir, así como la indemnización prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo de Trabajo...”*

Sin embargo, el Tribunal si bien respeta dicho precedente, se aparta de esa postura, en la medida en que, conforme lo considera nuestra Corporación de cierre, siendo superior funcional de esta Colegiatura, y compartiendo lo que enseña la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si es posible que las mujeres en estado de embarazo puedan libremente celebrar acuerdos de mutuo acuerdo para la finalización de la relación laboral, por la libre disposición y voluntad que les asiste a las partes en el marco de la relación laboral, para disponer la forma en como arreglan sus asuntos.

En el caso bajo estudio, no queda a duda que la actora presuntamente se encontraba implicada en una investigación por irregularidades en el área de tesorería o financiera, e incluso dos personas fueron desvinculadas por esos hechos; nunca se desconoció su fuero de maternidad, porque se le informó durante la suscripción del contrato de transacción.



Por consiguiente, como no existe prueba alguna dentro del plenario que dé cuenta de un constreñimiento o vicios del consentimiento de la demandante en la celebración de la transacción, dicho acuerdo resulta plenamente válido, ya que al haberse tomado la decisión por las partes de terminar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, de manera libre, espontánea y voluntaria, dicho acuerdo transaccional tiene plenos efectos, independientemente del estado de maternidad de la accionante en ese momento; máxime que el art. 61 del CST no dispone alguna prohibición para las trabajadoras embarazadas en cuanto a la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, se insiste aquí no quedó demostrado algún vicio del consentimiento y la señora Mariana López tenía claro, que se encontraba involucrada en una posible conducta que configuraría una justa causa de despido, sabía que su empleador no desconoció su estado de embarazo, y las garantías del fuero por maternidad, y aun así decidió suscribir el acuerdo de transacción, generando la consecuencia lógica de la desvinculación por mutuo acuerdo.

Resaltando que la protección del fuero de maternidad opera para los casos en que existe una discriminación de la trabajadora gestante, quien queda desamparada con la decisión unilateral del empleador de terminar el contrato de trabajo, pero no para aquellos casos en los cuales la trabajadora libremente decide terminar el contrato por mutuo acuerdo.

Y es que para reforzar lo dicho, frente a los vicios del consentimiento le correspondía a la demandante acreditar suficientemente el error, la fuerza y el dolo, que afectaran su voluntad, como quiera que no le es dable al juez laboral presumirlos, lo que brilla por su ausencia, (CSJ SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015, SL572-2018); y ante esa orfandad probatoria, no se puede invalidar el acuerdo de transacción celebrado entre las partes.

Por sustracción de materia no se efectúa pronunciamiento respecto de los demás argumentos esgrimidos por la apelante, dado que dependía su estudio de establecer inicialmente si se accedía a declarar la nulidad del acuerdo de transacción.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Y comoquiera que la jueza de instancia arribó a similares conclusiones, se confirmará la sentencia apelada.

**Costas** a cargo de la parte demandante, por perder su recurso, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

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

**Resuelve:**

**Primero: Confirmar** la sentencia apelada, acorde con lo aquí considerado.

**Segundo: Costas** a cargo de la parte demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

**Tercero: Devolver** el expediente al juzgado de origen, una vez quede en firme esta providencia, y sin necesidad de orden adicional.

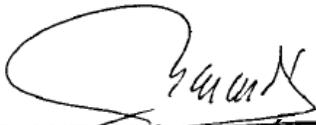
**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

  
**EDWIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado