

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

Magistrado           **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso:               Ordinario  
Radicación No.       25754-31-03-002-2019-00031-01  
Demandante:          **GLORIA EDITH CAMPOS NOVOA**  
Demandado:           **LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.**

En Bogotá D.C. a los quince (15) días del mes de octubre de 2020, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, contra la sentencia de 20 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

**GLORIA ESDITH CAMPOS NOVOA** demandó a **LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declarara la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 24 de abril de 2004 y el 25 de octubre de 2017, siendo inducida a firmar un acuerdo de terminación a pesar de ser sujeto de especial protección en virtud de la pérdida de capacidad que presentaba; en consecuencia se condene a la demandada de manera principal a reinstalarla en el cargo de **OPERADOR DE MÁQUINA ENVASADA MOLPACK** o a otro de similares beneficios que resulte apropiado en función de la pérdida de capacidad laboral que le fue certificada, junto con el pago de salarios desde la fecha de terminación hasta la efectiva de la reinstalación, las indemnizaciones de los artículos 65 del CST, y 26 de la Ley 361 de 1997; subsidiariamente al pago de la indemnización del artículo 64 de la norma sustantiva laboral.

Como fundamento de las peticiones, sostuvo que el 24 de abril de 2004, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la accionada, en el cargo de OPERADOR DE MÁQUINA ENVASADO MOLPACK, siendo sus funciones las de "...11.1. Diligenciar bandas, etiqueta. 11.2.- Embalsar, rotular, embalar y líder de línea..."; el 10 de marzo de 2009, la Comisión Laboral de SURATEP dejó por sentado que "...el síndrome del túnel carpiano derecho que padece la señora GLORIA EDITH CAMPOS NOVOA cumple con las condiciones para ser declarado de origen profesional..."; el 30 de julio de 2010 la ARL SURA determinó mediante dictamen pérdida de capacidad laboral del 9.48%; la relación laboral se terminó bajo la figura de acuerdo de transacción celebrado el 26 de octubre de 2017 entre las partes, en la Notaria 56 de Círculo de Bogotá "...el cual fue celebrado de manera fraudulenta puesto que la trabajadora fue inducida a firmar sin la autorización del Ministerio del Trabajo y en detrimento de los derechos laborales que le asisten dándole una "apariencia de licitud"..."; en la misma fecha le canceló la liquidación de prestaciones sociales con base en el último salario de \$930.000, recibiendo \$21.216.515.00, que correspondía a \$9.641.150 a título de suma transaccional y \$11.108.145 por concepto de aportes a seguridad social en salud y pensiones; desde la terminación del contrato, la actora ha quedado imposibilitada para aportar a seguridad social, lo que desde luego vulnera su derecho a obtener la pensión ( fls. 18 a 27 y 30). Demanda admitida el 6 de marzo de 2019 (fl. 32).

**LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE SAS, al** descorrer el traslado se opuso a las pretensiones, señalando que "...entre la demandante y VOGUE existió un contrato de Trabajo a término indefinido cuyo inicio se remonta al día 26 de abril de 2004 y no a la fecha referida por la demandante, esto es 24 de abril de 2004. Dicha relación se mantuvo vigente hasta el día 26 de octubre de 2017, fecha a partir de la cual las partes de mutuo acuerdo decidieron dar por terminada su vinculación contractual..."; **que** "...la demandante no es un sujeto de especial protección dado que no reúne los requisitos necesarios para ser definida como tal. No basta acreditar un quebrantamiento en el estado de salud, para ser considerado como sujeto de especial protección, el trabajador debe acreditar al menos una limitación física, psíquica o sensorial con carácter moderado, esto es con al menos el 15% de pérdida de la capacidad laboral, situación que no es cumplida por la demandante, pues únicamente relaciona una pérdida de capacidad parcial del 9.48%..."; **precisando además que** "...no indujo a la trabajadora a dar por terminada la relación contractual, dicha terminación se derivó de una decisión conjunta que las partes de manera voluntaria tomaron, la cual corresponde a una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, avalada por la ley –numeral 1 literal b del artículo 61 CSST- que, para su validez no requiere de autorización del Ministerio del Trabajo, pues

basta únicamente con la concurrencia de la voluntad de las partes. Por otra parte, tanto VOGUE no actuó de mala fe, que entre Bonificación por Retiro Definitivo y Suma Transaccional le pagó a la actora una suma superior al doble de lo que sería una indemnización legal...”; de los hechos admitió como ciertos unos y negó los otros, reiterando que la terminación se dio por mutuo acuerdo entre las partes; propuso como excepciones de fondo o mérito las que denominó cosa juzgada, buena fe, improcedencia de solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo, improcedencia del reintegro, enriquecimiento sin causa, y la “genérica” (fls.81 a 94).

## II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia de 20 de agosto de 2020, declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, vigente entre el 26 de abril de 2004 y el 26 de octubre de 2017, siendo el último cargo el de OPERADORA DE MAQUINA DE ENVASADO y salario final de \$930.000, absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda; declaró probada la tacha de sospecha de la testigo MARIA NILSEN CASTIBLANCO BUITRAGO, y le impuso costas a la actora.

## III. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

Expone como fundamento del recurso, lo siguiente: *“...Gracias su Señoría, Señora Juez de manera respetuosa y dentro del término procesal oportuno, me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia proferida por su Despacho, con el fin que sea revocada en forma parcial, y en su lugar se conceda la totalidad de las pretensiones solicitadas en el escrito de la demanda, esto por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Cundinamarca. Lo anterior, con fundamento en las siguientes consideraciones:*

*Respetuosamente señora Juez, me aparto de su sentencia, teniendo en cuenta que la misma al pronunciarse en el fondo del asunto niega las súplicas de la demanda, la considerar en síntesis que no se probó la estabilidad ocupacional reforzada de la que gozaba mi poderdante, al igual que no se probó una coacción por parte del empleador al firmar el acuerdo transaccional o el acuerdo con el cual termina el contrato de trabajo y pues esto hace que no se haya hecho una evaluación general sobre los temas de la demanda. No comparto la decisión adoptada por su Despacho, por cuanto esta es contraria a lo que demostró en el proceso, ya que insisto se encontraba o se encuentra probado que la trabajadora cuenta con un fuero especial de salud debido a su calificación de pérdida de capacidad laboral; igualmente la señora Juez no da el valor probatorio al testimonio de la señora MARIA NILSE toda vez que ella indica que sus respuestas fueron dadas en primera persona o ella se refería a ella misma, esto no es óbice para que se tenga en cuenta la declaración, ya que las circunstancias que ella manifiestan dentro de sus declaraciones son exactamente iguales a las de la señora GLORIA CAMPOS y esto conlleva a que pueda dar testimonio o sirvan para esclarecer el contexto en el cual se dio la terminación del contrato, ya que ella da fe de cuales fueron todas estas circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se firmó el acuerdo transaccional, ya que a ella se le hizo firmar en la misma forma, en el mismo modo el acuerdo transaccional que hoy nos ocupa. Igualmente, se tiene que valorar por parte de los Honorables Magistrados, el hecho que la testigo y la parte en el proceso, la demandante, manifiestan que si bien es cierto ellas cumplían con sus funciones, lo hacían por exigencia de la empresa, ya que no solamente les exigía que tenía que rendir igual que las demás trabajadores sino que les exigían horas extras y horas extras dominicales, esto por supuesto es prueba del constreñimiento que recibían por parte de la empresa VOGUE y pues de que la empresa*

omitía por completo las restricciones dadas por la ARL. Igualmente, el Despacho no tiene en cuenta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, toda vez que le da mayor validez al acuerdo transaccional firmado a los hechos que rodearon las circunstancias que dan por terminado el contrato de trabajo; la jurisprudencia ha indicado que en todo caso siempre, digamos en análisis y en interpretación de este principio el trabajador también se debe aplicar el principio de favorabilidad y el principio de indubio pro operario; principios que no se manifiestan o que no se evidencian por parte de la juzgadora de instancia, lo cual se debe dar siempre la interpretación más favorable para el trabajador, bien sea sobre los conceptos o sobre dos normas aplicables a una misma materia, esto hace parte de los principios del derecho laboral y se debieron tener en cuenta para el fallo de instancia. También, la jurisprudencia que ha sido mencionada por la Juez, y en los alegatos de conclusión por mi contraparte, y por la persona que interpone el recurso en este momento ha indicado que siempre y cuando el trabajador manifieste su estado de debilidad, su estado de discapacidad, su pérdida de capacidad laboral, esto automáticamente va a ser que le apliquen los derechos de fuero de estabilidad ocupacional reforzada. Igualmente tampoco se observa un desarrollo por parte del Despacho al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, es imperativo recalcar el hecho de que la estabilidad laboral reforzada hace parte de estos derechos irrenunciables por parte del trabajador, ya que de no ser así, los trabajadores en su totalidad estarían frente a una debilidad o una desventaja por parte o en parte o con relación de los empleadores. Igualmente, se evidencia en el fallo que no se evalúa por parte del Juez el abuso por parte del empleador al presionar a la demandante para que se firme el acuerdo, la testigo manifiesta que en el acuerdo ella no estuvo presente al momento de la firma del acuerdo, al igual que mi poderdante, sin embargo, esto lo que demuestra es que la empresa de cosméticos VOGUE no quiso hacer un acuerdo, o no quiso hacer público el acuerdo transaccional por medio del cual estaban terminando el contrato, coincidentalmente, de todas las trabajadoras que estaban enfermas y contaban con una pérdida de capacidad laboral; también la persona que hace firmar este acuerdo no es una trabajadora pues que conozca la testigo y la demandante, sino se presume que es una persona destinada para este fin en específico, quien coaccionó, insisto, a mi poderdante para que firmara dicho acuerdo; también es importante resaltar que la Corte ha manifestado que los acuerdos transaccionales son nulos cuando se demuestra que el trabajador ha sido inducido a error, dolo o fuerza que constituyen los vicios del consentimiento, lo cual desde mi perspectiva y con el respeto de la señora Juez, si es el caso que nos ocupa, toda vez que la fuerza no es necesariamente que obligue con un arma de fuego o violentamente obliguen a la trabajadora a firmar el acuerdo, sino que la presionen desde múltiples factores para que ella acceda a firmar ese documento, tal y como se ha manifestado que le indicaron que de no firmarlo ella iba a ser despedida y no le iban a dar la bonificación que se establece en el acuerdo transaccional. No solamente fue inducida por fuerza, sino también por error, ya que a ella no se le dio la oportunidad de asesorarse o de entender en la totalidad el acuerdo que estaba firmando, hay que traer a colación señores Magistrados el hecho de que mi poderdante es una persona con un grado de escolaridad bajo y adicional a eso pues, ganaba un salario mínimo, un salario que no representa el total del dinero el cual fue indemnizado, ya que como ella manifestó pues el dinero no le alcanza para mayor cosa y actualmente se encuentra en un estado grave económico, toda vez que no ha podido volver a conseguir trabajo. Igualmente, el Juez de instancia no hace una valoración apropiada sobre el interrogatorio de parte hecho por el abogado y representante legal de la empresa VOGUE; el abogado acá presente, el doctor DANNY, toda vez que en su interrogatorio se evidencian varias respuestas que son de forma evasiva, se debió manifestar el Despacho sobre estas respuestas evasivas y dar aplicación al artículo 205 del CGP en el cual indica que él como representante legal debe conocer cada uno de los aspectos de la empresa que representa y de no ser así, se presumirán por ciertos todo aquellos hechos susceptibles de confesión en la demanda; también Honorables magistrados, está probado documentalmente, en los interrogatorios y en los testimonios que la empresa cosméticos VOGUE no pidió el permiso al Ministerio del Trabajo que la Juez en su sentencia indica que no estaba en la obligación, si es importante recalcar la función que esta entidad funge ante nuestro Estado y es la protección de trabajadores, en innumerables sentencias y en iguales casos se ha dicho por parte de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, sin que haya choque de trenes en esta apreciación, que en el caso de los trabajadores con debilidad manifiesta o estabilidad ocupacional reforzada, se hace necesario que el ente encargado de velar por estos derechos vigile esta terminación del contrato. Igualmente, me aparto con el mayor respeto de la señora Juez sobre la apreciación de la tacha de falsedad hecha por el apoderado de la parte demandada, toda vez que si bien es cierto la señora MARIA NILSEN como testigo también demandó a la EMPRESA DE COSMÉTICOS VOGUE toda vez que el proceso cursa en este mismo Despacho, con la misma Juez por supuesto, esto no hace que los testimonios sean falsos, insisto, esto lo que hace ese todo lo contrario, lo que hace es demostrar el modo en que operó la empresa para inducir en error a los trabajadores que tenían pérdida de capacidad laboral para hacerles firmar un acuerdo el cual violaba sus derechos laborales y el cual no observa la estabilidad ocupacional reforzada a que ellos tienen derecho. Igualmente, me permito manifestar una serie de errores que se evidencian en la apreciación de las pruebas con el debido respeto de la Juez: el dar por demostrado sin estarlo, que no existió discriminación por parte de la empresa al terminar todos los contratos de trabajo de las personas que contaban con una pérdida de capacidad laboral; el no dar por demostrado estándolo, que la trabajadora se le terminó su contrato sin autorización del Ministerio del Trabajo, no dar por demostrado estándolo que la trabajadora contaba con estabilidad ocupacional reforzada; no dar por demostrado estándolo que la trabajadora es sujeto de especial protección en virtud de su pérdida de capacidad laboral; no dar por demostrado estándolo que el empleador obró de mala fe al presionar a la trabajadora a firmar un acuerdo transaccional sin que ella tuviera conocimiento de lo que estaba firmando o aceptando en este acuerdo; no dar el valor probatorio que corresponde al interrogatorio de la señora GLORIA CAMPOS que relató los hechos específicos en los cuales

se le informó del acuerdo transaccional y acá es importante aclarar que solamente fue un acuerdo y no un pre acuerdo, como se ha manifestado, el mismo acuerdo que se le puso en conocimiento a la señora GLORIA CAMPOS, fue el acuerdo que al día siguiente se autenticó en la Notaria y el cual ella no tuvo acceso en este lapso de tiempo, se le informó, se le pidió que lo firmara y nunca ella tuvo a su disposición este documento para ser evaluado de una forma pausada o de una forma más tranquila, sino que siempre existió la coacción por parte del empleador e insistir que la firma tenía que ser de inmediato y no tener acceso al documento. El Juez de instancia igualmente, respetuosamente manifiesto, consideró que se equivocó al desconocer el alcance del principio de primacía de la realidad al igual que el principio de irrenunciabilidad, al igual que el principio de indubio pro operario y al igual que el principio de norma más favorable que constituyen los pilares fundamentales de nuestro derecho laboral Colombiano. El Juzgador de instancia se abstuvo de valorar en conjunto la totalidad de las pruebas que reposan en el expediente, como lo son testimonios, el testimonio de la señora MARIA NILSE, el interrogatorio de la señora GLORIA CAMPO y el total de pruebas documentales allegados, al igual que el interrogatorio de parte surtido por el representante legal y abogado señor DANNY BERGGRUM. Finalmente, quiero concluir mi recurso de apelación solicitando una vez más con fundamento en lo probado dentro del proceso y con base en los anteriores argumentos, solicito muy respetuosamente Honorables Magistrados se revoque la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Segundo Civil Circuito de Soacha y en su lugar, se acceda a la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda así como todo lo que sea favorable para la parte demandante. De esta forma doy por sustentado mi recurso de apelación. Muchas gracias su Señoría por la oportunidad...”

#### IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

**El apoderado de la parte actora**, solicita en los alegaciones se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones de la demanda, expone que el juez se equivocó al momento de definir y evaluar el contrato transaccional celebrado ente las partes, toda vez que quedó demostrado documentalmente la existencia de la pérdida de capacidad laboral que tenía la trabajadora al momento de celebrar dicho acuerdo, que la Sala de Casación Laboral ha reiterado que los trabajadores con una pérdida de capacidad laboral calificada gozan de la protección de estabilidad reforzada y por ende son sujetos de especial protección al momento de hacer acuerdos transaccionales; además, en su sentir, quedo probado que la trabajadora fue coaccionada a firmar dicho acuerdo vulnerando sus derechos porque su estado de salud se ha visto afectado para conseguir un nuevo empleo y esto afecta su derecho al trabajo y a su mínimo vital. Que como lo ha establecido la jurisprudencia, se debe pedir autorización al Ministerio del Trabajo para su despido o terminación de contrato y esto no se hizo por parte de la demandada; quien desconoció en el acuerdo la calidad de estabilidad ocupacional reforzada ya que en éste manifiesta que cuenta con una situación especial de salud mas no que esa situación especial está calificada de origen laboral a causa de los movimientos repetitivos que ella realiza en el ejercicio de sus funciones, también manifiesta el acuerdo que el contrato finalizó por motivos de políticas administrativas, lo cual hace pensar el por qué ese mismo día despidieron a las trabajadoras que se encontraban enfermas. Hace alusión a la Ley 361 de 1997 la que, en su concepto, fue omitida por la demandada. Trae a colación los testimonios en los cuales se manifiesta que a las trabajadoras enfermas se les cambiaba constantemente de trabajo a procesos que ellas desconocían y en los cuales no se cumplían las restricciones ordenadas por la ARL por sus condiciones de salud lo cual constituye una vulneración a sus derechos laborales, incluso se creó una banda especial para que las trabajadoras enfermas desarrollaran sus funciones la cual como indican los testimonios e interrogatorio no duro mucho tiempo ya que ellas debían cumplir con la producción normal a pesar de su estado de salud. Y en el interrogatorio, el representante legal de la empresa presentó varias respuestas evasivas, por lo que se debe dar aplicación al artículo 205 del CGP presumiendo ciertos los hechos susceptibles de confesión. Que el juez omitió la aplicación del principio de indubio pro operario, motivo por el cual la sentencia no tiene ninguna observación al mismo, ya que el a quo se limitó a hacer un análisis del caso con presupuestos del derecho civil y no dio la aplicación a las diferentes manifestaciones hechas sobre las nulidades de los acuerdos transaccionales, además se equivocó al dar aplicación a las normas que regulan la transacción en el derecho laboral ya que el código sustantivo del trabajo trae a colación los principios rectores del derecho laboral el cual consagra la irrenunciabilidad de derechos laborales y protegen a los trabajadores a renunciar a sus derechos por el denominado temor reverencial que pueden llegar a ejercer los empleadores; que en este caso, está probado en el interrogatorio de parte de la demandante, vulnerando derechos laborales, que el juez omitió por completo la aplicación de la sentencia SU-049 de 2017.

**La demandada**, por su parte peticona se confirme la decisión de primera instancia, señala que las pretensiones no deben prosperar; indicando que el Contrato de Trabajo terminó por mutuo acuerdo el 26 de octubre de 2017, conforme lo normado en el literal b) del artículo 61 del CST, por un acuerdo de voluntades; fecha en la que firmaron la transacción, cuyo contenido reconocieron presencialmente al día siguiente ante notario, que allí las partes transigieron cualquier diferencia que pudiera haber sobre la terminación del contrato, que en la transacción que las partes firmaron al día siguiente de haber acordado la terminación del vínculo laboral, éstas dejaron constancia de que lo hacían “de común acuerdo, libres de coacción o apremio”, y ahora pretende se desconozca argumentando que fue “inducida a error” y víctima de “engaños, amenazas y manipulaciones” por parte de la empresa; sin embargo, se aprecia en el expediente, no hay nada más allá de afirmaciones, carentes

de todo sustento. Como ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 4 de febrero de 2003, que la parte actora no fue discriminada, por el contrario del dicho de las testigos se evidencia que lo que siempre hubo en la empresa fue una actitud para acomodar las actividades de la actora a sus condiciones de salud, por ejemplo, del testimonio de María Nielsen Castiblanco, concretamente después del minuto 7:49, emerge que no había discriminación y que la empresa se acomodaba a las circunstancias de salud de la actora. Asimismo sostiene que no era necesario acudir donde Inspector de Trabajo. La parte actora pretende su reintegro argumentando que a la situación fáctica del caso le aplica el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997; sin embargo, omite el hecho de que ella no fue despedida ni su contrato terminado por razón de su estado de salud, sino que el contrato de trabajo terminó por una razón objetiva, cual es una causa natural prevista en la ley. Que como el contrato terminó por una causa objetiva, la voluntad de las partes, no había que acudir al inspector del trabajo; posición ratificada por la Corte Suprema de Justicia entre otras sentencias del 5 de febrero de 2019 y del 11 de febrero de 2018.

## V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del C.P.T y SS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Atendiendo los temas materia de reproche, se observa que no existe reparo alguno frente a los siguientes supuestos fácticos: que entre las partes existió vínculo laboral, regido por contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 26 de abril de 2004 y el 26 de octubre de 2017, desempeñando el cargo de OPERADOR DE MÁQUINA ENVASADO MOLPACK, siendo su remuneración la suma de \$930.000.00 mensuales; vínculo que finalizó por mutuo consentimiento, elevado a acuerdo de transacción celebrado el 26 de octubre de 2017, en el cual la actora recibió la suma transaccional de \$9.641.151.00 por un lado y \$11.108.145.00, por el otro; como se colige de la contestación de la demanda ” (fls.81 a 94) y; se corrobora entre otros documentos con el ACUERDO DE TRANSACCION (fls. 3 a 5, 111 a 113), con el ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO, en la que las partes señalan que además de la suma transaccional de \$9.641.151.00, la actora recibe “...5. Por otro lado y en razón de la condición de salud actual y la necesidad de protección especial que la misma conlleva, la empresa le reconocerá la suma de dinero de **ONCE MILLONES CIENTO OCHO MIL CIENTO CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$11.108.145)** con el fin de contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones que se deban realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo para asegurar la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder...” (fls. 6 y 110), con la liquidación del contrato de trabajo (fls. 8 y 9) y, con las certificaciones

laborales (fls.11 y 108). Así mismo, se acreditó que la demandante presentaba enfermedad de "...SINDROME DE TÚNEL CARPIANO DERECHO..." de origen profesional, que le fuera calificada por SURATEP, como se indica en comunicación del 10 de marzo de 2009, que le dirigiera esa entidad la Médico Laboral de COMPENSAR EPS (fl. 8), con pérdida de capacidad laboral del **9.48%**, con fecha de estructuración del "30/07/2010"; según DICTAMEN PARA LA CALIFICACIÓN DE LA PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL de ARP SURA de fecha 30 de julio de 2010 (fls. 9 y 10), reconociéndole la indemnización correspondiente, como se indica en carta de 21 de diciembre de 2010, dirigida a la accionante por dicha ARP (fl. 11, hoja de vida).

Por consiguiente, la controversia en esta instancia radica en determinar si: (i) hay lugar a invalidar el acuerdo celebrado entre las partes para la terminación del contrato de trabajo, ante la presencia de algún vicio del consentimiento; (ii) la actora era sujeto de estabilidad laboral reforzada; que conlleve la reinstalación de la trabajadora y; (iii) acertó el *a quo* al declarar probada la tacha del testigo.

Frente al primer cuestionamiento, refiere el apelante que el acuerdo celebrado para la terminación del contrato de trabajo de la actora, no es válido, habida consideración que "...fue celebrado de manera fraudulenta puesto que la trabajadora fue inducida a firmar sin la autorización del Ministerio del Trabajo y en detrimento de los derechos laborales que le asisten dándole una "apariencia de licitud"... (Hecho 5, fl. 20), circunstancia que no es admitida por la parte demandada, quien en respuesta a dicho supuesto precisó "...No es cierto que el acuerdo se celebrara de manera fraudulenta, ni que la demandante fuera inducida a la suscripción del mismo; la terminación del contrato se dio por un acuerdo al que por mutuo consentimiento llegaron las partes..." (fl. 82 y 83).

Se allegó al proceso ACTA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO, en el que las partes, actora en su condición de TRABAJADOR y la demandada como EMPLEADOR, "...formalizamos mediante el presente escrito, el acuerdo al que hemos llegado sobre la terminación del contrato de trabajo actualmente vigente. En tal sentido se manifiesta y acuerda lo siguiente: **1.** El contrato de trabajo se inició el día 26 de abril de 2004. En la actualidad el trabajador desempeña el cargo de OPERADOR MAQUINA con un salario básico de **NOVECIENTOS TREINTA MIL PESOS M/CTE (\$930.000)**. **2.** En la actualidad **CAMPOS NOVOA GLORIA EDITH** se encuentra en estado de debilidad manifiesta. **3.** En la fecha hemos convenido, terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo de conformidad con lo previsto en el artículo 61

numeral 1 literal b) del C.S.T., a partir del día 27 de 10 de 2016. **4.** Con motivo de la terminación del contrato de trabajo, **CAMPOS NOVOA GLORIA EDITH** recibirá además de sus acreencias laborales finales, la suma de **NUEVE MILLONES SIESCIENTOS CUARENTA Y UN MIL CIENTO CINCUENTA Y UN PESOS M/CTE (\$9.641.151)** a título de suma transaccional por terminación del contrato de trabajo, que a su vez se tendrá como suma única para transar cualquier diferencia laboral con motivo del mismo e imputable a cualquier derecho que se haga exigible en el futuro y que no haya sido previsto. **5.** Por otro lado y en razón de la condición de salud actual y la necesidad de protección especial que la misma conlleva, la empresa le reconocerá la suma de dinero de **ONCE MILLONES CIENTO OCHO MIL CIENTO CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$11.108.145)**, con el fin de contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones que se deben realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, para asegurar la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder. **6.** Las partes acuerdan, como condición necesaria e indispensable para la causación de las sumas convenidas en los puntos cuatro (4) y cinco (5), elevar este acuerdo a un contrato de transacción con presentación personal y reconocimiento de documento ante Notario. **7.** Las partes en la presente acta se declaran a PAZ Y SALVO en relación a las acreencias de carácter salarial en favor de alguna de la partes. en señal de aceptación se firma a los 26 días de octubre del año dos mil diecisiete (2017)....” (fls. 6 y 110), así como ACUERDO DE TRANSACCIÓN celebrado el 26 de octubre de 2017, en el que las partes además de ratificar en SUPUESTOS DE HECHO, la prestación del servicio, los extremos del contrato, el último salario, precisaron: “...3. En la actualidad **CAMPOS NOVOA GLORIA EDITH** se encuentra en situación especial de salud.- 4. Por motivos de organización y políticas administrativas internas el contrato de trabajo finalizó de mutuo acuerdo el 26 de OCTUBRE de 2017.- 5. Las partes manifiestan que el día **26 de Octubre de 2017**, superaron cualquier eventual diferencia en relación con la vigencia y/o terminación del contrato de trabajo, así como respecto de cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar cualquier controversia, discusión, litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que pueda existir y/o presentarse en el futuro entre las Partes....” (fls. 4 y 5).

Expuso la accionante, que las circunstancias que rodearon la terminación de su contrato fueron: “...yo estaba laborando en turno de 2:00 a 10:00, a las 6:00 de la tarde me llamaron que por favor subiera a Recursos Humanos, allá había una niña y cuando entre ella me dijo que habían hecho un preacuerdo y que la decisión que ellos habían tomado era cancelar el contrato por la enfermedad laboral que teníamos, que lo hacían por el bienestar de nosotras que porque estábamos enfermas y que pues no querían que nos siguiéramos enfermado, y que firmara la carta, igual que si no firmábamos en el momento de todas maneras nos iban a despedir y de pronto hasta con menos dinero y que de todas maneras teníamos que firmar...”; que eso fue “...según el preacuerdo yo creo que lo hicieron entre ellos, porque a nosotras en ningún momento se nos informó

que iba a ver despidos, en ningún momento nos dijeron nada, solo de un momento a otro estaban llamando al personal...”; “...el 27 de octubre fue cuando me llamaron y que firmara la carta...”; que no pudo leer bien el documento que le pusieron de presente “...casi no daban tiempo que porque tenían afán, que por favor que firmáramos rápido pero, yo se le pedí el favor de que si podía hablar con alguien para que me explicara, pues como fue de afán, pues en el momento no entendía bien, y ella me dijo que no que no podíamos comunicarnos con nadie...”; “...pues yo lo leí pero no entendí porque fue de afán, ella quería que firmara rápido, incluso en ese momento me llamó en ese momento mi jefe de área y me dijo que no que estaba prohibido, porque yo si usaba el celular porque en ese momento yo estaba coordinando el grupo y no me dejaron contestar...”; por ello considera que la firma del acuerdo “...pues prácticamente fue obligado porque ella decía que de todas maneras teníamos que firmar porque después nos iban a despedir, porque ellos iban a tener un traslado para otro lado de la empresa y que no iban a llevar el personal que estaba enfermo y pues fue rápido y nos llevaron hasta el loker, algo que no me pareció bien, porque ella entró al loker esperando a que uno se cambiara, yo le dije que me permitiera hablar con una compañera para decirle que procedimiento debía seguir en cuanto al trabajo porque ellas no sabían en ese momento que órdenes se seguían para el trabajo y no me permitieron y ella estuvo ahí adentro (sic) en la puerta del loker esperando a que yo me cambiara y me apuré, que por favor que le apurara, que le apurara y luego me sacó directamente hasta la portería, hasta la puerta, es decir no permitieron que nos despidiéramos de los compañeros, ni que habláramos, ni que nada, eso fue rápido que no nos podíamos demorar mucho...”; precisando que si recibió las sumas de dinero que se mencionan en el ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO y en el ACUERDO DE TRANSACCIÓN y, que de esos documentos obtuvo copia luego que firmara ante notaria, porque anteriormente y aunque la solicitó no le fue entregada.

La testigo MARÍA NILSEN CASTIBLANCO BUITRAGO, sobre los supuestos que llevaron el finiquito del contrato de la demandante refirió que no tuvo conocimiento del procedimiento que se siguió con la actora para llegar a la celebración del acuerdo transaccional “...No señor eso fue a puerta cerrada, privado de ella...”, “...a ella la llamaron a una oficina independiente a la mía...”; que tampoco supo si dicho acuerdo tuvo que ver con el estado de salud de la demandante “...la verdad no lo sé lo que a ella le hayan dicho, después de que nos salimos de la empresa fue que nos encontramos y ya nos comentamos las cosas que habían pasado...”, pero la actora no le comentó nada al respecto “...no señor...”; precisó que en la empresa se sabía del cambio de sede de Soacha para Funza “...si señora, todo el mundo lo sabía que por muchos motivos la planta iba a ser trasladada de ahí...”, que se les informó que “...había una ruta pero era hasta ciertos puntos, no era puerta a puerta,

*también tenía uno que coger transporte y la ruta...”; que de esa situación “...todas éramos sabedoras porque una vez hicieron la reunión que de ahí nos íbamos a ir, entonces todas éramos sabedoras de eso...”.*

Respecto a dicha testigo, se declaró probada la tacha de sospecha que propusiera el apoderado de la parte accionada, al considerar que tiene “...interés directo en el proceso, porque tiene la misma demanda contra la accionada...”, sin embargo para la Sala no había lugar a tal decisión, por lo que la misma se revocará; como quiera que escuchada cuidadosamente la declaración no se advierte alguna situación particular de la deponente que evidenciara parcialidad, falta de espontaneidad o el querer inducir en error al fallador; y si bien algunas de sus respuestas se incluía o hacía alusión a ella misma, debe tenerse en cuenta que los aspectos narrados no solamente comprendían o involucraban a la demandante sino también a la testigo, siendo el motivo de su respuesta; sin que el *a quo* como directora del proceso la hubiere requerido para que “...explique las circunstancias que permitan apreciar su verdadero sentido y alcance...” (Numeral 3°, art. 221 CGP); además la jurisprudencia ha sostenido que son los compañeros de trabajo quienes tienen un conocimiento más directo de cómo se presentaron los hechos, al ser por lo general personas cercanas, que ejercen o desarrollan actividades alrededor de los involucrados y por ende, son las más idóneas para declarar acerca de las condiciones en que se ejecutó, en este caso, el vínculo de la demandante, pues nadie mejor que aquellas que estuvieron en el entorno para determinar los aspectos o condiciones que rodearon el desenvolvimiento de la relación entre las partes; nótese como la testigo dio cuenta de circunstancias de tiempo, modo y lugar en que llegó a su conocimiento los supuestos sobre los que declaró; sin que, se reitera, se advierta parcialidad alguna en su declaración, aunado a que el fundamento de la tacha no es de la suficiente entidad para el efecto; por consiguiente se valora su dicho en conjunto con las demás medios de prueba.

También debe precisarse que no es que el *a quo* no haya valorado las manifestaciones de la demandante, como lo sostiene el recurrente, al considerar que ésta “...relató los hechos específicos en los cuales se le informó del acuerdo transaccional...”.

mencionando que “.. ella no tuvo acceso en este lapso de tiempo, se le informó, se le pidió que lo firmara y nunca ella tuvo a su disposición este documento para ser evaluado de una forma pausada o de una forma más tranquila, sino que siempre existió la coacción por parte del empleador e insistir que la firma tenía que ser de inmediato y no tener acceso al documento...” entendiendo que la misma demuestra la coacción que se alega en la demanda; sin embargo, ello no es así ya que tales aseveraciones no tienen el alcance de confesión, al tenor de lo consagrado en el artículo 191 del CGP, que señala en su numeral segundo, que para que exista confesión se requiere entre otros requisitos “...Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria...”, y las situaciones por ésta narradas, no le producen consecuencias adversas a ella, en otras palabras no la perjudican ni favorecen a la parte demandada; por lo que la mismas solo tienen el alcance de una simple declaración de parte, que para darle valor probatorio, se necesitaba que fueran corroborados con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron.

Téngase en cuenta, que la única testigo traída al proceso no estuvo presente cuando la actora fue llamada a la oficina de Recursos Humanos, tampoco presencié la conversación sostenida, ni los términos en los que se adelantó la misma para llegar al acuerdo y suscribir el acta de terminación del contrato de mutuo consentimiento; nótese que ni siquiera ésta –la testigo- mencionó como fue el proceso que llevó a la finalización del contrato de ella, para colegir como lo hace el recurrente, que con ello se demuestra “...el modo en que operó la empresa para inducir en error a los trabajadores que tenían pérdida de capacidad laboral para hacerles firmar un acuerdo el cual violaba sus derechos laborales y el cual no observa la estabilidad ocupacional reforzada a que ellos tienen derecho...”.

En lo que tiene que ver con la aplicación del artículo 205 del CGP, dado que “...el representante legal de COSMETICOS VOGUE contesto de forma evasiva durante su interrogatorio de parte...”, por lo que se debió “...presumir como ciertos todos aquellos hechos susceptibles de confesión en la demanda...” se advierte que tales consecuencias debieron solicitarse en el momento de practicarse el interrogatorio no siendo esta la oportunidad procesal para ello, y procederse de ser del caso como lo señala el inciso sexto del art. 203 Ibídem, lo que forma parte del debido proceso; nótese como en el

desarrollo del medio de prueba el apelante no efectuó manifestación alguna atinente a lo ahora aquí objetado; aunado a que revisado el audio respectivo no se advierten “*respuestas evasivas*”, más aún cuando los interrogantes no se formularon en forma asertiva, que son las que dan cabida a dicha presunción, pues conforme el inciso final del citado apartado legal “*...Si las preguntas no fueren asertivas o el hecho no admitir prueba de confesión, la inasistencia, la respuesta evasiva o la negativa a responder se apreciarán como indicio grave en contrato de la parte citada...*”.

Así, analizadas en conjunto los medios de prueba allegados, atendiendo lo señalado en el artículo 61 CPTSS; no permiten evidenciar la existencia de vicio alguno en la voluntad o consentimiento de la accionante para haber suscrito el ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO y el ACUERDO DE TRANSACCION; téngase en cuenta que si bien fue citada a la oficina de Recursos Humanos, no hay evidencia alguna que allí hubiera sido obligada o constreñida a firmar los documentos en los cuales se establecía la terminación del contrato por mutuo acuerdo, no se observa alguna situación particular que lleve a inferir la presión y coacción que afirma el accionante se dio; pues la circunstancia que hubiere sido el empleador quien tomó la iniciativa para adelantar conversación tendiente a la terminación del contrato, no lleva a inferir como al parecer lo entiende la parte accionante, que hubo presión para que la actora aceptara finalizar su vínculo; ya que la propuesta que hace una de las partes a la otra de poner fin al contrato de trabajo obedece generalmente a una manera pacífica y normal de terminarlo por mutuo acuerdo; sin que pueda concebirse que hubo mala fe del empleador, o que esa propuesta es indicativa de coacción, obligación o constreñimiento alguno.

Sobre la fuerza como vicio del que puede adolecer el consentimiento o la voluntad (artículo 1508 C.C., el artículo 1513 *Ibíd*em, consagra “*...La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.- El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento...*” y el artículo 1514 prevé “*...PERSONA QUE EJERCE LA FUERZA. Para que la fuerza vicie el consentimiento no es necesario que la ejerza aquél que es*

*beneficiado por ella; basta que se haya empleado la fuerza por cualquiera persona con el objeto de obtener el consentimiento...*” y doctrinariamente se tiene dicho que la edad, la instrucción, la profesión, la práctica en los negocios y las demás circunstancias personales de la víctima son factores que influyen decisivamente en la determinación concreta de la intensidad de la fuerza.

En este orden, se reitera, no hay medio de convicción alguno que lleve a colegir que hubo presión en la oficina de Recursos Humanos donde fue convocada la actora el 26 de octubre de 2017 para tratar lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo, y que quien representaba a la empresa la coaccionó y que realmente no se dio el mutuo consentimiento para la terminación del contrato. Ahora, en gracia de discusión de tenerse en cuenta lo manifestado por la actora en el sentido que se le indicó que *“...si no firmábamos en el momento de todas maneras nos iban a despedir y de pronto hasta con menos dinero y que de todas maneras teníamos que firmar...”*, *“...pues prácticamente fue obligado porque ella decía que de todas maneras teníamos que firmar porque después nos iban a despedir porque ellos iban a tener un traslado para otro lado de la empresa y que no iban a llevar el personal que estaba enfermo...”*; debe advertirse que, para la Sala tal situación no lleva a probar la fuerza como vicio del consentimiento en los términos de la norma citada –art-1513 del C.C.-; ya que el hecho señalarse que eventualmente sería despedida, no lleva un mal irreparable y grave, para colegir que se dio la fuerza como vicio en el consentimiento de la accionante; téngase en cuenta que se le reconocía una suma de dinero, que tal como lo manifestó en el interrogatorio de parte ella tenía la posibilidad de hacer valer sus derechos, para que *“...nos hubieran indemnizado bien como es, porque a nosotras no nos indemnizaron realmente como es por la discapacidad laboral...”*, por lo que perfectamente de haberse dado la situación que relata, que se reitera no quedó demostrada; la actora se hubiera podido negar a suscribir el ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO; y haberlo así manifestado e incluso no haber asistido al día siguiente a la notaria a suscribir el ACUERDO DE TRANSACCIÓN; no obstante ello no se dio, pues ésta nada refirió al respecto; tampoco que se encontrara en alguna situación vulnerable –sicológica, familiar, personal, etc.- que no le permitiera estar en pleno goce de sus capacidades y, acudió al día siguiente a la notaria sin reparo

alguno, periodo en el cual pudo meditar y consultar si quería sobre lo que iba a solemnizar.

Como ya se dijo, no se estableció en el plenario, la negativa de la trabajadora a suscribir el ACTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO, ni expresión de algún tipo de inconformidad, o que su decisión estuviera comprometida por algún hecho que pudiera invalidarla, como tampoco coacción física o psicológica para acordar la terminación del contrato, por el contrario firmó también ACUERDO DE TRANSACCIÓN, si se observan dichas documentales (fls. 4 a 7), se advierte que la manifestación de voluntad de la demandante fue libre, espontánea y sin presiones.

Ahora, la parte accionada admite el “...estado de debilidad manifiesta...” de la actora, pues así se menciona en el acta de terminación y en el acuerdo de transacción, señalándose en la primera que “...En la actualidad CAMPOS NOVOA GLORIA EDITH se encuentra en **estado de debilidad manifiesta...**” y en el segundo “...“...En la actualidad CAMPOS NOVOA GLORIA EDITH se encuentra en **una situación especial de salud...**”; y en el plenario se advierte que la demandante presentada enfermedad de “...SINDROME DE TÚNEL CARPIANO DERECHO...” de origen profesional, que le fuera calificada por SURATEP, como se indica en comunicación del 10 de marzo de 2009, que le dirigiera esa entidad a la Médico Laboral de COMPENSAR EPS (fl. 8), con una pérdida de capacidad laboral del 9.48%, con fecha de estructuración del “30/07/2010”; según DICTAMEN PARA LA CALIFICACIÓN DE LA PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL de ARP SURA de fecha 30 de julio de 2010 (fls. 9 y 10), y que le fuera reconocida la indemnización correspondiente, como se advierte en la carta de 21 de diciembre de 2010, dirigida a la accionante por dicha ARP (fl. 11, hoja de vida); sin que tal situación lleve a desestimar la voluntad de las partes para la terminación del vínculo laboral que se dio mediante acta y se refrendó en el acuerdo transaccional; acuerdo que conserva su validez habida consideración que no se demostró el engaño o constreñimiento referido como afectación del consentimiento de la trabajadora en la celebración y suscripción del mismo, para lo cual no se requería autorización de ente ministerial alguno.

En efecto, pues, aunque como quedó dicho la parte accionada acepta que la trabajadora se encontraba en “...una situación especial de salud...”, tal circunstancia no lleva a considerar que la terminación del contrato obedeció a la condición de la trabajadora; nótese como esa situación le fue determinada desde el 30 de julio de 2010 (fls. 9 y 10), sin que hubiere quedado acreditado que para los años posteriores se hubiere incrementado o agudizado su situación de salud y que la misma fuere impedimento o una dificultad sustancial en el desempeño en condiciones regulares de las labores encomendadas; pues en examen de ELECTROMIOGRAFÍA practicado por MEDICINA FISICA Y REHABILITACION de la CLINICA VASCULAR NAVARRA, el 2 de febrero de 2018, posterior a la desvinculación, muestra que “...Los hallazgos de electromiografía de aguja son normales y descartan lesiones de ...en los músculos examinados...” y que “...**Comparado con el examen del 9 de marzo de 2017 el día de hoy NO se registran cambios significativos en el comportamiento de las latencias distales, sensitiva y motora, del nervio mediano derecho...**” (resaltado fuera de texto, fls. 12 y 13); también señaló la actora que no se le realizó llamados de atención ni requerimientos por su rendimiento y desempeño laboral, que para el último año estaba ubicada en otro cargo siendo diferentes sus funciones y; el representante legal señaló en interrogatorio de parte que “...entonces si ud. me pregunta que tal trabajadora era le contesto era una buena trabajadora...”; situaciones que de contera descartan que las razones para la terminación del vínculo fueren la condición de salud de la demandante.

Aunado a lo anterior, también se advierte que la empresa estaba en proceso de trasladar su sede al municipio de Funza, situación que había sido puesta en conocimiento de las trabajadoras, como lo admite tanto la actora como la testigo; y frente a lo cual algunas de éstas habían manifestado indisposición, según lo señalado por el representante legal en el interrogatorio; por lo que tal aspecto también fue considerado en la correspondiente negociación, nótese como en el documento que refrenda el acuerdo se alude a organización y políticas administrativas; coligiéndose que fueron varios aspectos los que se pusieron de

presente y dieron lugar al acuerdo para la terminación del contrato de la accionante.

Y no es que se desconozca “... el principio de favorabilidad y el principio de indubio pro operario; principios que no se manifiestan o que no se evidencian por parte de la juzgadora de instancia...”, como se señala en la apelación y se reitera en los alegatos de conclusión; ya que son pilares del derecho laboral, sin embargo, debe tenerse en cuenta que su aplicación requiere del cumplimiento de las reglas establecidas tanto por la ley como por la jurisprudencia y que en el presente caso no se avizoran; pues la circunstancia que la trabajadora se encontrare en una situación especial de salud no llevan a tal consideración, menos aún que dicha condición le impedía que aquella llegara a un consenso con su empleador para la terminación de su vínculo laboral, que fue lo acreditado; sin que por ello deba entenderse que fue obligada a tal actuar por ese “...temor reverencial que pueden llegar a ejercer los empleadores...” como se indica en las alegaciones; pues como se ha sostenido en el transcurso de esta decisión, no se probó por la demandante, carga de la prueba que le competía - Arts. 167 del CGP y 1757 del CC-, que fuera inducida a tomar dicha decisión y por ende se encontrara invalidado su consentimiento; conforme lo analizado en precedencia.

Se reitera, la decisión de finalizar el contrato se dio por mutuo consentimiento, vale decir por voluntad de las partes, sin que hubiere quedado acreditado, como se analizó en precedencia vicio alguno que lo invalidara; por tal motivo, no es viable acceder a las pretensiones de la demanda que se fincaban en la situación de debilidad manifiesta. Sobre el entendimiento que debe dársele al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló la jurisprudencia legal: “...Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales...” (CSJ SL1360-2018).

Bajo ese contexto y atendiendo dicho pronunciamiento, se advierte que en el presente asunto, la terminación del contrato se soporta en una razón objetiva (Art. 61, literal b del CST), lo que de suyo excluye que el fenecimiento del nexo laboral se hubiere originado en la condición de salud de la trabajadora, y menos aún que para ello necesitare la autorización del Ministerio de Trabajo como lo reclama el apelante; pues estamos frente a una terminación por mutuo consentimiento y no unilateral y sin justa causa, evento en el cual si se requeriría la obtención de la misma.

Agotado el temario objeto de apelación; se confirmará la decisión que desestimó las pretensiones de la demanda que se soportaban en la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

En atención al resultado negativo del recurso se condenará en costas de esta instancia a la parte recurrente. Se fija como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal vigente.

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

#### **RESUELVE**

1. **REVOCAR** el numeral 4° de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha, el 20 de agosto de 2020, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **GLORIA EDIATH CAMPOS NOVOA** contra **LABORATORIOS DE COMESTICOS VOGUE S.A.**; que declaró probada la tacha de sospecha de la testigo **MARÍA NILSEN CASTIBLANCO BUITRAGO**, para en su lugar desestimar la misma, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.
2. **CONFIRMAR** en lo demás la decisión apelada.
3. **COSTAS** en esta instancia, a cargo de la parte recurrente, como agencias en derecho de fija la suma equivalente a un salario mínimo legal vigente.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN POR EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA