

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

Magistrado **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25754-31-03-002-2019-00032-01
Demandante: **MARIA NILSEN CASTIBLANCO BUITRAGO**
Demandado: **LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.**

En Bogotá D.C. a los quince (15) días del mes de octubre de dos mil veinte (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

MARIA NILSEN CASTIBLANCO BUITRAGO 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 23 de enero de 1995 y el 26 de octubre de 2017, vínculo que terminó mediante la firma de acuerdo laboral obtenido sin autorización del Ministerio del Trabajo al 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 **AUXILIAR DE PRODUCCIÓN ACONDICIONAMIENTO DE POLVOS** 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 dejados de percibir entre la desvinculación y 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 23 de enero de 1995, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la accionada, en el cargo de AUXILIAR DE PRODUCCIÓN ACONDICIONAMIENTO DE POLVOS, siendo sus funciones las de “...14.1. Diligenciar controles en proceso. 14.2.- Diligenciar indicador de eficiencia. 14.3.- Diligenciar alistamiento de materiales conforme a las restricciones laborales”; el 28 de enero de 2009, acudió a consulta médica por presentar “...STC bilateral leve más tenosinovitis de mano izquierda...”; siguiendo controles posteriores con el 24 de noviembre de 2009 y el 12 de julio de 2012; el 26 de junio de 2013 la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ, emite dictamen calificándola los padecimientos de “...TUNEL DE CARPO IZQUIERDO...” como enfermedad de “...origen profesional...”; el 29 de septiembre de 2017, la ARL SURA le notificó una pérdida de capacidad laboral del 18.20%; 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”...”; el 31 de octubre siguiente, la demandada le canceló la liquidación de prestaciones sociales con base en el último salario de \$800.000, recibiendo la suma de \$22.963.160.00, que correspondía a \$13.268.622 a título de suma transaccional y \$9.191.766 por concepto de aportes a seguridad social en salud y pensiones; desde la terminación del contrato, la actor ha quedado imposibilitada para aportar a seguridad social, lo que desde luego vulnera su derecho a obtener la pensión (fls. 31 a 40 y 43). La demanda fue admitida el 6 de marzo de 2019 (fl. 45).

LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE SAS, al descorrer el traslado se opuso a las pretensiones, señalando que “...entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el período comprendido entre el 23 de enero de 1995 y el 26 de octubre de 2017, fecha a partir de la cual las partes de mutuo acuerdo decidieron dar por terminada su vinculación contractual...”; precisando que “...no indujo a error a la demandante, ni fue VOGUE la que terminó la relación. Por el contrario, VOGUE y la demandante terminaron por mutuo acuerdo la relación, y de manera expresa transigieron eventuales reclamos de la hoy demandante...”; que “...la terminación derivó de una decisión voluntaria y conjunta que (sic) las partes, 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 la 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, inaplicabilidad del artículo 26 de la ley 361 de 1997, y enriquecimiento sin causa (fls. 99 a 115).

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 23 de enero de 1995 y el 26 de octubre de 2017, siendo el último cargo el de AUXILIAR DE PRODUCCIÓN ACONDICIONAMIENTO DE POLVOS y un salario final de \$800.000, absolvió a la demandada de las demás pretensiones, declaró probada la tacha de sospecha de las testigos SANDRA YANETH RUBIO y MARÍA ETELVINA PRIETO, e impuso costas a la actora.

III. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE:

Expone como fundamento del recurso, lo siguiente: *“...Me permito señora Juez respetuosamente y dentro del término procesal oportuno, interponer el recurso de apelación contra la sentencia proferida por su Despacho, con el fin de que sea revocada en forma parcial y en su lugar se conceda por la Honorable sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, todas las pretensiones solicitadas en el escrito de demanda. Procedo de conformidad al Código de Procedimiento Laboral a sustentar el recurso.*

Señora Juez, respetuosamente me apuro de su sentencia, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida al pronunciarse en el fondo del asunto niega las súplicas de la demanda, la considerar que no se probó la estabilidad ocupacional reforzada de la que gozaba mi cliente. Tampoco compartimos la decisión tomada por su Despacho, por cuanto esa contraria a la verdad, toda vez que quedó probado en el proceso que ella cuenta con una pérdida de capacidad laboral de 18.20% y hay bastantes jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia que indica que este porcentaje la hace acreedora de ese fuero especial por su pérdida de capacidad laboral. Igualmente, considero de forma respetuosa que la Juez de instancia no da le valor probatorio necesario a los testimonios de la señora SANDRA YANETH y MARIA ETELVINA, ya que si bien es cierto se hace la tacha de falsedad, la cual es considerada por la juzgado de esta instancia, la tacha de falsedad se basa en el hecho que las señoras SANDRA YANETH y MARIA ETELVINA tienen demandas en contra de la empresa de COSMETICOS VOGUE, sin embargo es pertinente aclarar que ellas eran compañeras de trabajo de la demandante, y les consta de forma directa el modo en el cual fue terminado el contrato de trabajo, porque les consta de forma directa?, porque a ellas les terminaron el contrato en las mismas circunstancias que la demandante; esto no significa que ellas se pongan de acuerdo para unos testimonios o para unas pretensiones en particular, sino lo que denota es que simplemente ellas están tratando de hacer valer sus derechos ya que se sienten vulnerados de acuerdo al acuerdo transaccional que todas firmaron en las mismas condiciones y por eso se puede dar testimonio sobre las condiciones de este acuerdo. También, ellas pueden dar fe, y lo cual no se tuvo en cuenta al momento del fallo, de las condiciones de salud de su compañera, ya que todos los trabajos que se desarrollan por parte de las operarias en COSMETICOS VOGUE obedecen a una labor manual y por supuesto todas tenían enfermedades similares ya que habían o esas enfermedades surgen de las labores realizadas en la empresa demandada; también quedo probado con los testimonios que

existían unas recomendaciones por parte de la ARL lo cual era no hacer movimientos repetitivos y no trabajar horas extras, quedo probado en el interrogatorio de parte y en los testimonios, que la empresa les solicitaba seguir haciendo movimientos repetitivos en la misma medida que a sus compañeros y adicional le pedía a la demandante trabajar horas extras incluso días dominicales y festivos. El Despacho tampoco tiene en cuenta, de manera respetuosa insisto ante las consideraciones del mismo, el análisis sobre la primacía de la realidad, toda vez que como lo ha indicado la jurisprudencia, el trabajador que tenga esta pérdida de capacidad laboral es vulnerable si, y a su vez lo hace beneficiario de este fuero de salud inmediatamente lo pone en conocimiento del empleador. El representante legal de la empresa y apoderado manifestó que ellos tenían conocimiento porque se le hizo acompañamiento por parte de la ARL y por parte de la empresa, sin embargo no deja de generar un sin sabor el hecho de que si a las trabajadoras se les ofreció una mejor opción porque a todas las trabajadoras enfermas, que es pertinente aclarar demandaron a la empresa de COSMETICOS VOGUE y que dan testimonio en este proceso, porque hay ese común denominador que a todas las trabajadoras enfermas de la empresa con pérdida de capacidad laboral se les exponga un acuerdo transaccional, pero genera duda de que no se les haga ese acuerdo transaccional en conjunto sino que se haga a cada una de esas trabajadoras por separado aun cuando todas contaban con las mismas condiciones. Igualmente se evidencia en el fallo que no se evalúa, o bueno el Juez de instancia no da el valor probatorio suficiente al abuso por parte del empleador a hacer estos acuerdos de forma separada y el hecho de no permitirle a los trabajadores comunicarse entre ellos una vez se les puso en conocimiento este acuerdo, del cual no se les dio copia a las trabajadoras, las trabajadoras en este caso, la demandante pudo leer el acuerdo transaccional sin embargo ello no pudo, en una digamos sana crítica como lo menciona la Juez, no pudo haber memorizado la totalidad del acuerdo para ella poderlo evaluar en el lapso en el cual se le puso en conocimiento que ahí mismo se firmó y el lapso en el cual se autenticó ante la notaria, esto queda probado en el interrogatorio de parte y en los testimonios; porque a pesar de que los testigos no estuvieron al momento de la firma del acuerdo transaccional, insisto, a todas se les dio el mismo tratamiento. También es importante resaltar que la Corte ha manifestado que los acuerdos transaccionales son nulos cuando se demuestra que el trabajador ha sido inducido en error para la firma de los mismos, los cual es el caso que nos ocupa, ya que la trabajadora no, si bien es cierto se le da una indemnización por un rubro de salud y pensión y otra indemnización por el hecho de su trabajo, también es cierto que este rubro en realidad no le alcanzo, o no le alcanzó a ella porque? porque como lo manifestó en el interrogatorio de parte ese dinero no le alcanzó ni siquiera para subsistir 2 o 3 meses, y que actualmente se encuentra desempleada; eso significa que no solo fue inducida en error sino que también vulneró su consentimiento ya que se le presionó al firmar el documento indicándole, o explicándole que si ella no lo firmaba igual iba a terminar su contrato y finalmente iba a salir con menos dinero. El juez de instancia, tampoco da el valor probatorio necesario a las preguntas que el representante legal de COSMETICOS VOGUE contesto de forma evasiva durante su interrogatorio de parte, toda vez que se debió dar aplicación al artículo 205 del CGP, y presumir como ciertos todos aquellos hechos susceptibles de confesión en la demanda. Igualmente, honorables magistrados, está probado documentalmente, en los interrogatorios, y en los testimonios que la empresa de COSMETICOS VOGUE no solicitó el permiso al Ministerio del Trabajo para llevar a cabo el acuerdo transacción que efectivamente se denomina de "común acuerdo" de acuerdo a su título, pero se debía garantizar que las trabajadoras o la decisión de este acuerdo no obedecía a la razón de salud, sin embargo insisto en el hecho que si no obedecía a la razón de salud, porque todas las trabajadoras, las testigas (sic) y mi demandante se les terminó el contrato de trabajo bajo la misma modalidad y hago mención a que terminó el contrato de trabajo, porque terminó, no estoy diciendo que lo hayan terminado sin justa causa, terminó por el acuerdo transaccional.

Procedo a mencionar algunos errores que a mi juicio y con el respeto de la señor Juez no se tuvieron en cuenta: dar por demostrado sin estarlo, que no existió una discriminación por parte de la empresa al terminar todos los contratos de trabajo de las trabajadoras enfermas o a las condiciones de las cuales se les pedía trabajar en la misma medida que las trabajadoras que no tenían ninguna protección o ninguna pérdida de capacidad laboral; no dar por demostrado estándolo, que la trabajadora contaba con estabilidad ocupacional reforzada de acuerdo a múltiple jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, no dar por demostrado estándolo que la trabajadora es sujeto de especial protección en virtud de su pérdida de capacidad laboral, en virtud de la presunción que el despido se hizo en el momento que ella ya había sido calificada; 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 aceptando y acá quiero hacer énfasis una vez más, si era tan buena las intenciones de la empresa demandada porque no reunió a las trabajadoras o porque no les permitió despedirse de sus compañeras de trabajo al momento de firmar el acuerdo transaccional, no dar el valor probatorio que corresponde a la diligencia de interrogatorio de parte de la señora MARIA NILSEN, quien relató los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar en los cuales se firmó el acuerdo transaccional y relató específicamente como fue que el empleador ejerció presión para la firma de dicho acuerdo; acordemos que, trayendo a colación el Código Civil de forma subsidiaria, el error, la fuerza y el dolo, vician el consentimiento pero la fuerza, indica el Código Civil no tiene que ser ejercida por la persona que se beneficia de este hecho; en este caso la empresa de COSMETICOS VOGUE contrata o pone a una persona a la cual las trabajadoras jamás habían visto o no tenían un trato directo con ella, para ejercer la fuerza y que se vea beneficiado en este caso pues la persona jurídica COSMETICOS VOGUE. Al igual el error, no estamos hablando del error sobre un punto de derecho que efectivamente no vulnera el consentimiento, sino que hablado sobre el documento que se está firmando en su momento. Igualmente el Juez de instancia, respetuosamente considero que se equivoca al desconocer el alcance del principio de irrenunciabilidad, el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral

no solamente hace referencia a su seguridad social o a sus prestaciones sociales, sino a todos aquellos derechos que son intrínsecos a la relación laboral y a sus derechos laborales constitucionales, como el que esta preceptuado en el artículo 53 de la CP, que es el derecho al trabajo y ese derecho se encuentra vulnerado y es irrenunciable al elaborar el presente acuerdo transaccional, que insisto se coacciona o se intimida a mi representada para que firme. Igualmente el Juzgador de instancia se abstuvo de valorar en conjunto la totalidad de las pruebas que reposan en el expediente como insisto lo son los testimonios de aquellas personas que tuvieron circunstancias exactamente iguales dentro de la terminación de sus contratos con la empresa COSMETICOS VOGUE y que también contaban con este fuero especial del cual insisto goza mi prohijada.

Finalmente, señor Jueza y Honorables Magistrados, reitero mi solicitud con fundamento en lo probado dentro del proceso y con base en los anteriores argumentos, solicito señores Magistrados, se revoque la sentencia de forma parcial y en consecuencia, la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha y en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda y a todo lo que sea favorable para mi poderdante dentro del proceso. Agradezco la oportunidad dada señora Juez, con esto concluyo mi recurso de apelación...”

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

La parte demandante, solicita 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, por lo que gozaba de la protección de estabilidad reforzada y por ende era sujeto de especial protección al momento de hacer acuerdos transaccionales, como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia. Quedó 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 debió pedir autorización al Ministerio del Trabajo para su despido o terminación de contrato y quedo probado que esto no se hizo por parte de la demandada. Igualmente quedo probado que la empresa desconoce en el acuerdo la calidad de estabilidad ocupacional reforzada de la que goza la actora ya que cuenta con pérdida de capacidad laboral del 18.20%, que también manifiesta el acuerdo que el contrato finalizo por motivos de políticas administrativas, lo que hace pensar el por qué ese mismo día despidieron a las trabajadoras que se encontraban enfermas. Señala que la ley 361 de 1997, en su concepto, fue omitida por la demandada. Considera que con los testimonios se advierte que a las trabajadoras enfermas se les cambiaba constantemente de trabajo, no se cumplían las restricciones ordenadas por la ARL por sus condiciones de salud, 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 in dubio 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 por las 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 actora que la aceptación para firmar el acuerdo obedeció a la intimidación ejercida por el empleador, vulnerando derechos laborales. Que el juez omitió por completo la aplicación de la sentencia SU-049 de 2017 y de la sentencia SL 1360 de 2018. Y que en el presente caso, se presume que el acuerdo transaccional firmado por la señora MARIA NILSEN CASTIBLANCO fue por esta causa.

A su vez, la parte demandada solicita se confirme la decisión de primera instancia; señalando que las pretensiones no deben prosperar, dado que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo el 26 de octubre de 2017, por un acuerdo de voluntades (literal b) del artículo 61 del CST); 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 Etelvina Prieto Rincón, concretamente después del minuto 45, emerge que no había discriminación y que la empresa se acomodaba a las circunstancias de salud de la Actora; más aún, hacia el minuto 52 manifiesta que la empresa daba a la Actora permisos para citas médicas sin problema. Que no era necesario acudir donde Inspector de Trabajo. La parte actora pretende 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 CSJ 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 una vinculación laboral, regida por contrato de trabajo a término indefinido, que estuvo vigente entre 23 de enero de 1995 y el 26 de octubre de 2017, desempeñando la actora el cargo de AUXILIAR DE PRODUCCIÓN ACONDICIONAMIENTO DE POLVOS, siendo el salario final de \$800.000 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 \$13.268.622.00 por un lado y \$9.191.766.00, por el otro; como se colige de la contestación de la demanda (fls. 99 a 115) 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 \$13.268.622.00, 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 **NUEVE MILLONES CIENTO NOVENTA Y UN MIL SETECIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$9.191.766)** 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. 7 y vto.) y, las certificaciones laborales (fls.8 y 108). Así mismo, se acreditó que la demandante presentada las siguientes patologías "...(i) SINDROME DEL TUNEL CARIANO – (ii) TENDINITIS DE FLEXO-EXTENSORES ANTEBRAZOS BILATERAL – (iii) TENOSINOVITIS DE QUERVAIN IZQUIERDA EN RESOLUCION STE DERECHO – (iv) EPICONDILITIS MEDIAL IZQUIERDA – (v) EPICONDILITIS LATERAL DERECHA..."; de origen

profesional, según calificación emitida por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, mediante dictamen No. 35506803 de 26 de junio de 2013 (fls. 15 a 23), y por la ARP SURA con carta CE201041006229 de 4 de mayo de 2010 (fl. 134), quien expidió RECOMENDACIONES DESEMPEÑO LABORAL, el 20 de mayo de 2010 (fls. 134^a); enfermedades que determinaron un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del **18.20%**, conforme notificación de la ARL SURA, efectuada a través de carta de 29 de septiembre de 2013 (fl. 24).

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 al cargo que desempeñaba y; (iii) acertó el *a quo* al declarar probada la tacha de los testigos.

Frente al primer cuestionamiento, refiere el apelante que el acuerdo celebrado para la terminación del contrato de trabajo de la actora, atrás referido, 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 8, fl. 33), circunstancia que no es admitida por la parte demandada, quien en respuesta a dicho supuesto precisó *“....No es cierto que el acuerdo fuere celebrado de manera fraudulenta, que la demandante fuere inducida a firmar el acuerdo en detrimento de sus derechos, así como tampoco es cierto que se hiciera necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo; la terminación del contrato, 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 CST- que, para su validez no requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo ...”* (fl. 126).

Se allegó al proceso ACTA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO, en el que se señala 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 23 de enero de 1995. En la actualidad el trabajador desempeña el cargo de AUXILIAR DE PRODUCCIÓN con un salario básico de **OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$800.000)**. 2. En la actualidad*

CASTIBLANCO BUITRAGO MARÍA NILSE 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, **CASTIBLANCO BUITRAGO MARÍA NILSE** recibirá además de sus acreencias laborales finales, la suma de **TRECE MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTIDOS PESOS M/CTE (\$13.268.622)** 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 **NUEVE MILLONES CIENTO NOVENTA Y UN MIL SETECIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$9.191.766)**, 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 98); así como ACUERDO DE TRANSACCIÓN celebrado el 26 de octubre de 2017, en el que además de ratificar en SUPUESTOS DE HECHO, la prestación del servicio, los extremos del contrato, el último salario, las partes precisaron: “...3. En la actualidad **CASTIBLANCO BUITRAGO MARIA NILSE** 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. 3 y 4).

La actora refirió en interrogatorio de parte, que el día en que terminó el contrato “...llegue ese día a trabajar a las 6:00 de la mañana, apenas me cambie me dijeron que subiera a una oficina, cerraron la puerta y me dijeron en ese momento que habían decidido que ya no siguiera más con la compañía y que me ofrecían esa cantidad de dinero y que en ese momento lo que debía hacer era tomarlo que era lo mejor, porque si no lo hacía en ese momento después me iban a despedir pero que no me iban a dar la cantidad de dinero que me ofrecían en ese momento...”; reiteró “...ese día cuando yo llegue al trabajo me mandaron subir y fue cuando me dijeron nuevamente que yo aceptara lo que estaba escrito y que me daban ese bono, como un bono de solidaridad o algo así, para yo no

volver o sea para que no volviera yo, digamos, como les explico, en ese momento yo estaba muy nerviosa y entonces dijeron no tome este bono porque si no lo toma en este momento después no se le va a dar nada, en ese momento yo les pedí el favor de que me dejaran llevar mis gafas o me permitieran llamar o hablar con mi esposo o con alguien y al otro día yo darles la contestación, ellos dijeron que no que era en ese momento, que ya, ya, no tenía que, que si yo cambiaba decía no, entonces ya no me iban a dar nada y después iba a salir sin un peso, entonces yo me sentí mal en ese momento, me toco firmar porque ella era firme, firme acá, eso era con el esfero mire firme acá yo ya le leí, firme acá, entonces pues me toco firmar y me dijo mañana a primera hora estamos aquí para la notaria...”; **que ese día** “...se firmó...”, “...el acuerdo que ellas me tenían ahí, el cual yo no pude leer...”, y “...al otro día a las 8:00 de la mañana lo mandaron registrar, pero ese día me tocó firmarlo ahí sin poderme yo comunicar con nadie, de una vez firma o firma, entonces por eso yo me sentí obligada porque era de una vez firmar...”, **que se sintió obligada y presionada** “...porque yo pedí de que yo debía comunicarme, averiguarme y asesorarme de lo que ellos me estaban diciendo ahí o que al menos yo subiera mis gafas para leer lo que decía ahí, y ellos no lo permitieron...”; **que además** “...ahí dejaron que me daban una bonificación pero yo no lo entendía porque dijeron que una bonificación pero de que, por eso era que ellos decían tome ese bono porque eso es lo que se le va a dar y acéptelo porque si ud. no lo acepta en este momento después no se le va a dar, entonces por eso yo me sentí obligada, igualmente ese día pues a uno no lo dejan hablar con nadie, yo no sabía...”; para esa época la empresa estaba programando un cambio de sede para Funza, pero que ella nunca manifestó que no estaba interesada en trabajar allí, ni nadie le preguntó sobre eso “...el rumor ya se sabía qué hacía mucho tiempo que iban a trasladar la empresa fuera para Funza o fuera para Siberia...”.

Se escuchó en declaración a SANDRA YANETH RUBIO GARZON y MARIA ETELVINA PRIETO RINCON, compañeras de trabajo de la accionante, quienes laboraron para la demandada 21 y 18 años, respectivamente; y mencionaron que a la actora se le terminó el contrato el 27 de octubre de 2017, “...porque a ella la despidieron el mismo día que a mí me despidieron...” a decir de RUBIO GARZON, quien igualmente señaló que no había estado presente cuando se dio la ruptura del contrato de la actora “...no, no estuve presente...”, “...ese día nos dijeron que fuéramos a tomar la liquidación las que habíamos salido ese día, entonces por eso supe que ese mismo día ella también había salido...”, pero que aquella -la actora- le comentó que había sido “...por enfermedad laboral...”, “...o sea yo supe que la habían sacado a ella por enfermedad laboral por lo que ella me dijo, me comentó...”; también le decía que “...le daban muchas incapacidades...” y, que sabía de la enfermedad de la actora “...porque yo también tengo esa misma enfermedad, entonces yo sé lo que me pasa

también...”, “...es el mismo caso sí señor...”, “...porque el túnel del Carpio esa enfermedad da porque uno tiene mucho movimiento repetitivo, entonces eso hace que uno no pueda hacer fuerza, no pueda doblar la mano...”; igualmente mencionó que la accionada se iba a trasladar para Funza, que les habían comunicado a todo el personal “...sí, habían dicho que iban a trasladar la empresa...”, siendo las razones del traslado “...para menor contaminación porque había mucha contaminación ahí en ese sitio...”, no sabe si a la actora le comentaron que ella podía continuar trabajando en la sede de Funza “...no, no se...”.

Y MARIA ETELVINA PRIETO RINCON, dijo que se desempeñaban con la actora como AUXILIARES DE PRODUCCION, en la misma área, que la accionante “...ella tenía enfermedad laboral...”, que el contrato de la demandante terminó “...el 26 de octubre de 2017...” lo que sabe “...porque ese día sacaron a varias personas y si no estoy mal creo que ella estaba en el turno de la mañana...”, precisó que no estuvo presente en la terminación del contrato y no supo lo que hablaron con ella los directivos de la empresa “...no señora, no eso lo llaman a uno aparte...”, “... ella estaba en el turno de la mañana y yo estaba en el turno de la tarde...”, “...ella me contó que la habían llamado a la oficina y que la habían sacado, pero yo me enteré después como unos 3, 4 días después, si yo no me entere ese mismo día porque no sabía si la habían sacado o no...”; que “...se dice que era un mutuo acuerdo, pero en ningún momento nos llamaron o la llamaron a ella para decirle vamos a sacarla o esto no, solamente a ella la llamaron allá a la oficina y no supimos nada más, lo llaman a la oficina y ya al otro día ya no está...”; que terminaron contratos de varias personas “...en el área donde yo estaba que era labiales en ese momento yo llegue en el turno de la tarde y ahí estaba llamaron como a 2 o 3 personas pero en el área donde yo estaba, a una señora se me olvido el nombre, conmigo habían dos personas, a ellas las llamaron casi al mismo tiempo que conmigo, o sea le dijeron a ellas suba, a los 15 minutos le dijeron a otra persona que subiera y después me mandaron llamar a mí, o sea de mi área en ese momentico fueron 3 personas, y por la mañana pues se escuchaba el comentario que habían sacado a personas pero nada más, no sabían quienes se habían ido porque igual las personas que estaban por la mañana no sabía quiénes eran las personas que habían llamado porque como se cambia el turno pues entonces no se sabe, sacaron personas pero no más...”; asimismo dijo que la actora no tuvo problema o impedimento para obtener citas médicas por su enfermedad, ya que la empresa le daba el permiso, y además trataban de organizarlas o pedir las en el turno contrario “...pues igual a uno le daban el permiso eso si no había problema por eso, pero casi siempre si eran terapias pues uno se demoraba porque pues la terapia se demora una hora, pero ahí uno trataba en lo posible de sacar la cita contraria al horario de trabajo...”; también mencionó que la empresa se iba a trasladar a Funza, que ese cambio era

“...para mejorar las instalaciones, que fuera más grande, que fuera más cómodo, que fuera con mejores o sea para mejorar la instalación, lo otro que sucedía en la empresa era que allá se inundaba mucho, cuando llovía eso se inundaba y eso era terrible, entonces ellos tomaron la decisión de trasladarlo para allá y que para mejorar todas las condiciones igual que para los empleados y todo...”, que no les dijeron quienes iban y quienes no “...pues a nosotras no nos llamaron para decirnos eso, sabíamos que iban a trasladar pero se suponía que nosotras nos íbamos a ir con ellos, en ningún momento nos llamaron para decir ud. va ir no va a ir...”, que se enteró del traslado porque “...los directivos hablaban mucho de la empresa nueva, o sea ellos hablaron de que nos íbamos a trasladar, ellos dijeron vamos a trasladar, vamos a llevar las instalaciones, las vamos a llevar para Funza, Siberia, allá va a ser más grande, ellos nos mostraron una maqueta en una reunión, porque ellos hacían reuniones sobre eso que nos iban a trasladar, que iba a tener transporte, que iba a tener casino, que iba a tener sala cuna, iba a tener muchos beneficios entonces pues igual todas estábamos contentas porque pues rico porque va a ser más grande, inclusive hablaban sobre cómo nos gustaría que fuera la empresa, que más, todas esas cosas nos preguntaban, que si estábamos contentas, claro uno está contento que va a estar uno mejor, nos dijeron que vamos a tener un mejor sueldo, maravillas nos contaron de eso...”.

Respecto a las citadas testigos, se declaró probada la tacha de sospecha que propusiera el apoderado de la parte accionada frente a cada una de ellas, con el argumento que tienen la *“...misma demanda contra la demandada. Interés directo...”*; sin embargo para la Sala no había lugar a tal decisión, por lo que la misma se revocará; como quiera que escuchadas cuidadosamente las declaraciones, no se advierte alguna situación particular de aquellas que evidenciara parcialidad o el querer inducir en error al fallador; y si bien en algunas de sus respuestas hablaban en primera persona, también precisaron que era la misma situación que se presentaba con la accionante, sin que la Jueza, como directora del proceso las hubiere requerido para que explicaran *“...las circunstancias que permitan apreciar su verdadero sentido y alcance...”* (Numeral 3°, art. 221 CGP); además la jurisprudencia ha admitido que los compañeros de trabajo adquieren un conocimiento directo sobre los hechos, pues nadie mejor que aquellos que estuvieron en el entorno para determinar los aspectos o condiciones que rodearon el desenvolvimiento de la relación entre las partes; sin que la circunstancia que tuvieron demanda contra la empresa, sea razón de suficiente entidad para desestimar sus versiones; nótese que éstas manifestaron como obtuvieron el conocimiento de los supuestos sobre

los que declararon, fueron espontáneas y coherentes; por lo que se reitera se valoran sus dichos en conjunto con los demás medios de prueba.

Frente al reparo del recurrente en el sentido que no se le dio “...el valor probatorio que corresponde a la diligencia de interrogatorio de parte de la señora MARIA NILSEN, quien relató los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar en los cuales se firmó el acuerdo transaccional y relató específicamente como fue que el empleador ejerció presión para la firma de dicho acuerdo...”; debe precisarse 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...”, ya que 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.

Obsérvese, que aunque las testigos manifestaron que en la misma época en que feneció el contrato de la actora, también terminaron varios contratos de trabajadoras de la accionada que se encontraban enfermas, tal situación no lleva por sí sola a inferir que lo fue en las mismas condiciones que se produjo la desvinculación de ésta como pretende el recurrente se tenga por acreditado, y por ende demostrada la presión, el constreñimiento y engaño que pregonan frente al acuerdo celebrado entre las partes; nótese como las declarantes ni siquiera estuvieron presentes cuando fue convocada la demandante, menos aún presenciaron la situación acaecida en la oficina donde aquella estuvo, para determinar que realmente lo allí sucedido se acompaña con lo narrado por la actora; recuérdese que ambas deponentes admitieron que conocieron de la terminación del contrato de la actora porque aquella se los había comentado, días después según MARIA ETELVINA; tampoco relataron como se produjo la finalización de los vínculos de éstas, para concluir como erradamente lo hace recurrente, que se presentaron las mismas circunstancias y por tanto queda demostrado 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 aceptando...

En cuanto a 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 del ibidem 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..."*.

Por consiguiente, los medios de prueba allegados, analizados en conjunto atendiendo lo señalado en el artículo 61 CPTSS; no llevan a 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 concebir 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 inferirse que

hubo mala fe, o que esa propuesta sea 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 obligó o se impuso, por tanto no existió 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 debía firmar y recibir lo que le ofrecían “...porque si no lo hacía en ese momento después me iban a despedir pero que no me iban a dar la cantidad de dinero que me ofrecían en ese momento...”; 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; pues de haberse dado la situación que relata, que se reitera no quedó demostrada; la actora perfectamente hubiera podido negarse 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 se advirtió que se encontrara en alguna situación vulnerable –psicológica, familiar, personal, etc.- que no le permitiera estar en pleno goce de sus capacidades y, por el contrario 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 observa dichas documentales (fls. 3 a 6 y 110), se advierte que la manifestación de voluntad de la demandante fue libre, espontánea y sin presiones.

Ahora, las 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 CASTIBLANCO BUITRAGO MARIA NILSE se encuentra en **estado de debilidad manifiesta...**” y en el segundo “...“...En la actualidad CASTIBLANCO BUITRAGO MARIA NILSE se encuentra en **una situación especial de salud...**”; y en el plenario se advierte que la demandante presentada las siguientes enfermedades “...(i) SINDROME DEL TUNEL CARPIANO – (ii) TENDINITIS DE FLEXO-EXTENSORES ANTEBRAZOS BILATERAL – (iii) TENOSINOVITIS DE QUERVAIN IZQUIERDA EN RESOLUCION STE DERECHO – (iv) EPICONDILITIS MEDIAL IZQUIERDA – (v) EPICONDILITIS LATERAL DERECHA...”; de origen profesional, según calificación emitida por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, mediante dictamen No. 35506803 de 26 de junio de 2013 (fls. 15 a 23), y por la ARP SURA con carta CE201041006229 de 4 de mayo de 2010 (fl. 134), enfermedades que determinaron un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 18.20%, según notificación de la ARL SURA, efectuada en comunicación de 29 de septiembre de 2013 (fl. 24); sin embargo, tal situación no era óbice para dar por terminación el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, decisión refrendada en acuerdo transaccional; acuerdo que conserva su validez habida consideración que no se

demonstró 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 la autorización del Ministerio del Trabajo que reclama el apelante.

En efecto, pues aunque como quedó dicho la parte accionada admite 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 el 4 de mayo de 2010 (fl. 134) y calificada el 29 de septiembre de 2013 (fl. 24), 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; téngase en cuenta que la testigo *MARÍA ETELVINA* al preguntársele si las enfermedades de la actora interferían en el desempeño de sus labores, expuso “...pues ella sí era muy cumplidora, ella llegaba puntual a la empresa, ella pocas incapacidades las incapacidades de pronto de alguna cirugía, no llegaba tarde, pues igual los permisos de ir al médico, así ella no pedía permiso para ausentarse mucho tiempo no, igual ella trataba de desempeñar el trabajo lo mejor posible...”, también refirió la deponente que no sabía de llamados de atención ni requerimientos a la accionante por su rendimiento y desempeño laboral y; el representante legal señaló en interrogatorio de parte que “...la señora trabajó hasta el último día de su contrato de trabajo en el cargo, con las precauciones que se toman para todos los empleados en atención a sus características especiales, pero nunca hubo una situación donde nos dijeran ella no puede hacer esto y ud. le toca reasignarle funciones, hasta el último día hizo ese trabajo...”; 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 las testigos; 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.

Debe precisarse también, que no es acertada la consideración de la parte actora cuando señala en sus alegaciones de conclusión que el “...juez omitió la aplicación del principio de *in dubio pro operario*...”; al tener por válido el acuerdo al que llegaron las partes para terminar el contrato de trabajo; se repite, la condición especial de salud en que se encontrara la trabajadora no llevaba por si solo a desconocer el mutuo acuerdo para poner fin al vínculo, ni a entender 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-, 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 las tachas de sospecha de los testigos **SANDRA YANETH RUBIO** y **MARÍA ETELVINA PRIETO**, para en su lugar desestimar las mismas, 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 GAITAN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA