

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR MARÍA LILIA VALBUENA NEUTA CONTRA LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S. A. S. EN EJECUCIÓN DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN. Radicación No. 25754-31-03-002-**2019-00030**-01.

Bogotá D.C., quince (15) de octubre de dos mil veinte (2020).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra el fallo de fecha 20 de agosto de 2020 proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** La demandante, el 19 de febrero de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S. A. S. con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de agosto de 2003 hasta el 26 de octubre de 2017, siendo terminado cuando gozaba de estabilidad laboral reforzada, y que la demandada obró de mala fe al inducirla a firmar un acuerdo de terminación cuando estaba en proceso de calificación de su PCL y sin permiso del Ministerio del Trabajo, vulnerando sus derechos laborales; en consecuencia, solicita se condene a su reinstalación laboral al mismo cargo o a uno acorde a su capacidad laboral, al pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de la finalización del vínculo hasta que se haga efectiva su reinstalación, indemnización moratoria por no pago de salarios y al pago de la indemnización de que trata

el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; subsidiariamente solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido el 18 de agosto de 2003 en el cargo el auxiliar de producción compacto; que el 22 de diciembre de 2015 acudió a consulta médica por presentar padecimientos físicos, por lo que le fueron expedidas recomendaciones que incluían realizar ejercicios de vaciamiento venoso de miembros inferiores, uso de medias de compresión mediana, higiene postural, fortalecimiento muscular de espalda y abdomen, y restricciones de movimientos repetitivos de miembros superiores, aplicación de fuerza, cambios bruscos de temperatura y levantamiento de cargas, e igualmente la remitió al otorrinolaringólogo; indica que el 26 de abril de 2016 comunicó a la EPS COMPENSAR su conformidad con el diagnóstico de "*Hipoacusia Neurosensorial Bilateral*" y solicitó pronunciamiento sobre el origen de las enfermedades de "*Epicondilitis Bilateral y Síndrome de Túnel del Carpo Bilateral*", que el 11 de mayo de 2016 la EPS le solicitó la historia clínica actualizada con valoración del especialista, resultados de electromiografía reciente y análisis del puesto de trabajo con énfasis en riesgo ergonómico; menciona que el 21 de julio de 2016 fue calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, en el que se valora el diagnóstico de "*Hipoacusia Neurosensorial Bilateral*" por "*exposición a la fuente de ruido ubicada justo en el área donde desempeñaba las funciones*", y el 18 de enero de 2017 la Sala 4 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emite comunicación en la que destaca el origen ocupacional de la enfermedad diagnosticada; agrega que el 13 de marzo de 2017 acudió a consulta de otorrinolaringología para control médico por el diagnóstico de *Hipoacusia Sensorial Bilateral*, y que el 30 de octubre de 2017 es valorada por consulta médica detectándose "*insuficiencia venosa (crónica), síndrome del túnel carpiano bilateral, epicondilitis lateral y lumbago no especificado*", y se confirma el diagnóstico de "*Hipoacusia neurosensorial*"; menciona que el 29 de enero de 2018 acudió a consulta de control de otorrinolaringología en la que se determina que la pérdida de capacidad se ha mantenido respecto del diagnóstico de hipoacusia neurosensorial bilateral, que el 27 de febrero de 2018 la EPS COMPENSAR califica la enfermedad "*Síndrome de Túnel del Carpo Bilateral*" como de origen ocupacional, lo que es ratificado por la ARL SURA el 14 de marzo de 2018, y que el 22 de mayo del mismo año la ARL notifica la calificación de pérdida de capacidad laboral. De

otro lado indica que la relación laboral terminó mediante acuerdo de transacción celebrado entre las partes el 26 de octubre de 2017 ante la Notaría 56 del Circuito de Bogotá, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo, y que la empresa le pagó la liquidación de sus prestaciones sociales con base en el último salario devengado, junto con \$9.268.396 de suma transaccional y \$10.057.749 de aportes a seguridad social en salud y pensiones, para un total de \$20.309.859; finalmente, manifiesta que desde la terminación del contrato de trabajo no ha podido realizar los aportes a la seguridad social, por lo que su derecho a acceder a una pensión se ha vulnerado.

3. El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha, Cundinamarca, mediante auto del 22 de febrero de 2019 inadmitió la demanda, la que fue subsanada en su oportunidad, razón por la cual, con auto del 6 de marzo de 2019 se admitió y se ordenó notificar a la demandada (fl. 51), diligencia que se cumplió el día 26 de septiembre de 2019, según acta de notificación personal obrante a folio 90 del plenario.
4. La demandada LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.S. por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda el 10 de octubre de 2019, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, la fecha de su terminación, la calificación realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y lo dicho por la Junta Nacional con posterioridad, y el acuerdo transaccional que se suscribió para la terminación del contrato sin permiso del Ministerio del Trabajo, respecto a los demás manifestó que la relación contractual inició el 19 de agosto de 2003, que el cargo inicial fue de auxiliar de producción y posteriormente el de auxiliar de producción compacto, que el 22 de diciembre de 2015 la demandante se realizó una evaluación médico ocupacional cuyas recomendaciones consistieron en remitirla *“a otorrinolaringología, ortopedia para seguimiento de alteraciones, la trabajadora tiene restricciones para; movimientos repetitivos para miembros superiores, aplicación de fuerza, cambios bruscos de temperatura, levantamientos de carga”*; agrega que la relación laboral se terminó voluntariamente y por mutuo consentimiento de conformidad con lo establecido en el numeral 1º literal b del artículo 61 del CST, razón por la cual no requería autorización del Ministerio del Trabajo; señaló que la suma de \$10.057.749 que pagó a la trabajadora eran a título de bonificación para que la demandante siguiera realizando aportes a salud y

pensión. Propuso en su defensa las excepciones de cosa juzgada, buena fe, improcedencia de solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo, enriquecimiento sin causa y la genérica (fl. 99-113).

5. Con auto del 13 de noviembre de 2019 se dio por contestada la demanda (fl. 125). La audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS se celebró el 10 de marzo de 2020 (fl. 142-143), señalándose para la audiencia de trámite y juzgamiento el 7 de mayo de 2020, no obstante, en atención al cierre de los despachos judiciales por la pandemia generada por el COVID-19, la misma no se realizó.
6. La Juez Segundo Civil del Circuito de Soacha, Cundinamarca, en sentencia proferida el 20 de agosto de 2020 declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 19 de agosto de 2003 al 26 de octubre de 2017, que el último cargo que desempeñó la trabajadora fue el de auxiliar de producción compactos y el último salario devengado la suma de \$800.000; de otro lado, absolvió a la empresa de las demás pretensiones de la demanda; declaró probada la tacha de sospecha de las testigos GLORIA EDITH CAMPOS NOVOA y MARÍA ETELVINA PRIETO; y condenó en costas a la demandante, señalando como agencias en derecho \$250.000.
7. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó *“Me permito interponer el recurso de apelación de acuerdo al Código de Procedimiento Laboral, el cual procedo a sustentar en audiencia en este mismo momento de forma oral y por la aplicación TEAMS. De manera respetuosa y dentro del término procesal oportuno, como lo manifestaba anteriormente me permito interponer el recurso de apelación en el proceso 2019-030 de la señora María Lilia Valbuena en contra de Cosméticos VOGUE y solicito que sea revocada de forma parcial toda vez que no se dieron por probadas y tampoco se accedió a las pretensiones principales de la demanda, y en su lugar se conceda la totalidad de las pretensiones por la Honorable Sala Laboral del Tribunal Superior. Lo anterior con fundamento en las siguientes consideraciones: Señora juez me aparto respetuosamente de su sentencia teniendo en cuenta que al pronunciarse en el fondo del asunto, niega las súplicas de la demanda al considerar en síntesis que no se probó la estabilidad ocupacional reforzada de la que gozaba mi poderdante y tampoco la nulidad del acuerdo transaccional por considerar que no se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles. También me aparto de la decisión y no comparto la decisión tomada por su despacho por cuanto es contraria a la verdad, ya que se demostró en el proceso que la señora María Lilia contaba con o cuenta más bien, con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, es decir ella cuenta con una*

pérdida de capacidad laboral del 20.80% como quedó probado dentro del expediente, lo cual, sin lugar a dudas la hace acreedora del fuero especial por discapacidad. Igualmente, la juez de instancia no da el valor probatorio necesario a los testimonios de la señora María Etelevina y Gloria Edit Campos, toda vez como quedó probado en el proceso que ellas dan fe de las condiciones en las cuales fue tratada la demandante al forzarla a cumplir con tareas, las cuales por sus restricciones medicas no debía realizar y sobre esto no hubo manifestación alguna en la parte motiva de su sentencia. Adicionalmente, también dan testimonio que se les pedía trabajar horas extras, no solamente fuera de su jornada laboral, sino también dominicales y festivos, lo cual vulneraba por completo las restricciones dadas por la ARL para el ejercicio de sus funciones. El despacho a su vez no tiene en cuenta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, toda vez que como ha indicado la jurisprudencia, siempre y cuando el trabajador ponga en conocimiento del empleador, la situación de discapacidad, esto le genera los derechos concernientes a la estabilidad ocupacional reforzada, lo que significa que, a la empresa cosméticos VOGUE al conocer la situación de enfermedad de la trabajadora automáticamente por el principio mencionado anteriormente, esta pues, goza de este fuero especial. Igualmente, se evidencia en el fallo, que no se evalúa por parte de la juez el abuso por parte del empleador al presionar a la demandante para que se firme el acuerdo el cual se debate en este proceso, ya que si bien es cierto la demandante manifestó en su interrogatorio que ella no alcanzó a leer el acuerdo, esto fue debido a la presión y a la coacción que ejerció la empresa de cosméticos VOGUE al firmar este acuerdo a consecuencia de que ella lo firmara sin tener un conocimiento pleno de lo que se estaba firmando. También es importante aclarar que si bien es cierto el acuerdo se le dio a conocer un día y la firma se dio al siguiente día, no es menos cierto que en ese transcurso de tiempo, la demandante no tuvo acceso a este documento, y a pesar de que ella lo haya tratado de leer, las manifestaciones del mismo no son claras para la demandante. También es importante resaltar que la órbita laboral, no se puede hacer el mismo análisis que la órbita civil, en cuanto a los vicios del consentimiento, ya que estos vicios manejados en la jurisdicción civil no se dan el mismo tratamiento en la jurisdicción laboral como lo ha mencionado la jurisprudencia, por la misma sentencia mencionada por la señora juez, por el debate que existe de los derechos ciertos e irrenunciables. Tampoco se evidencia por parte del despacho que se considere la estabilidad ocupacional reforzada como un derecho cierto e indiscutible por parte de la trabajadora. 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, lo cual es el caso que nos ocupa, ya que la trabajadora no tenía conocimiento del documento que estaba firmando, como quedó probado en el expediente la misma no tuvo ningún tipo de asesoría, no se le dio la oportunidad para asesorarse, ni siquiera en su mismo interrogatorio manifiesta se le dio la oportunidad de llamar a preguntar a alguien para recibir este tipo de asesoría. La trabajadora no solo fue inducida en error, sino que también se vulneró su consentimiento, ya que se le presionó para firmar un documento, que no se entendía bajo explicaciones que carecían de fundamento y que no obedecía a la verdad, afirmaciones como ella, por manifestaciones de ella misma, le indicaron que si no firmaba el acuerdo en todo caso

iba a terminar su contrato y que iba a salir con menos dinero. La juez de instancia a su vez no da valor probatorio necesario a las preguntas que contestó el representante legal de VOGUE en forma evasiva ya que se debió dar aplicación al artículo 205 del CGP. Igualmente, le manifiesto a los magistrados que está probado documentalmente en los interrogatorios y en los testimonios que la empresa Cosméticos VOGUE no solicitó el permiso al Ministerio de Trabajo, como lo ha indicado la jurisprudencia en sentencia SU 049 ya que la trabajadora contaba con este fuero y el Ministerio del Trabajo debe garantizar y velar que la terminación del contrato no tenga ninguna relación con la pérdida de capacidad laboral que tiene la trabajadora, para cualquier causa, así sea el mutuo acuerdo o sea con una justa causa comprobada, la cual como se ha mencionado en ningún caso se dio para la demandante, ya que cumplió siempre a cabalidad con sus funciones. Tampoco se evalúa en la tacha de falsedad el hecho de que por supuesto las trabajadoras que son testigos, tienen intereses o no se evaluó por parte de la juzgadora el interés que tienen todas por el hecho de que todas tenían las mismas condiciones de salud, esto es todas tenían una pérdida de capacidad laboral calificada de origen laboral por la ARL y adicionalmente, no se evalúa el hecho de que los testimonios por supuesto van a ser de parte, es decir los testimonios ejercidos por ellas, van a ser en primera persona, porque a todas se les dio el mismo tratamiento, no significa esto que haya una falsedad en sus testimonios, sino pues que todas fueron sujeto de la misma vulneración de derechos por parte de la empresa demandada en este proceso. También se evidencia una serie de errores, con el debido respeto de su señoría, al dar por demostrado sin estarlo que no existió discriminación por parte de la empresa al terminar todos los contratos de trabajo de las trabajadoras enfermas. Tampoco no se demostró, o no se tuvo en cuenta por parte de la juzgadora que la trabajadora se terminó su contrato de trabajo sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Tampoco, u otro error no dar por demostrado, estándolo, que la trabajadora contaba con estabilidad ocupacional reforzada. Tampoco 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 mencionada presunción, daba por la CSJ al indicar que se presume que el despido siempre, el despido va a ser por, se va a presumir que el trabajador va a ser despedido por causa de su discapacidad, el juzgador de instancia se equivoca al no ordenar la reinstalación de la trabajadora, debido que al estar probada la presunción, insisto, al demostrarse que tenía una pérdida de capacidad laboral del 20%, automáticamente genera la nulidad del acuerdo transaccional. Igualmente, al no dar por demostrado, estándolo, que el empleador obró de mala fe al presionar a la trabajadora, al firmar un acuerdo transaccional sin que ella tuviera conocimiento de lo que estaba aceptando, cuando la manifestación de la demandante ella indicó que ella llegó a trabajar normalmente simplemente la llamaron a la oficina, le dijeron firme este documento o sino la despedimos, y al día siguiente sin tener acceso a ese documento fue citada para firmarlo ante la notaría para autenticarlo. Tampoco al no dar el valor probatorio que corresponde a la diligencia del interrogatorio de parte de la demandante que relató los hechos en los cuales se firmó el acuerdo transaccional y queda demostrada la coacción ejercida por parte del empleador, para suscribir el acuerdo que nos ocupa actualmente. Respetuosamente también manifiesto que la juez de instancia se equivoca al desconocer el alcance del principio de primacía

de la realidad, reconocido por la doctrina y reiterado por la jurisprudencia el cual permite dar por sentado que prima son los hechos en la relación laboral y no lo establecido en el acuerdo transaccional, el entendimiento de este principio se le dio dar prelación o primacía a los relatos dados por la demandante, en cómo, el lugar, la forma, el modo, el tiempo, el lugar, en cómo se firmó el acuerdo transaccional y no a lo que quedó establecido en el documento de acuerdo transaccional. Igualmente insisto con el respeto de su señoría, considero que se equivoca al desconocer el alcance del principio de irrenunciabilidad, igualmente principio reconocido por la doctrina, igualmente reiterado por la jurisprudencia, el cual permite dar por sentado que el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales, estamos frente a un fuero especial de salud el cual es irrenunciable por parte del trabajador y prima sobre cualquier acuerdo firmado entre el empleador y el trabajador. Finalmente, el juzgador de instancia se abstiene de valorar en conjunto la totalidad de las pruebas que reposan en el expediente, como lo son los testimonios, el interrogatorio de parte, las pruebas documentales, los cuales en su integridad dan fe, no solo de la estabilidad ocupacional reforzada de la que goza la demandante sino la nulidad del acuerdo transaccional que nos ocupa en este caso. Finalmente, quiero reiterar mi solicitud con fundamento en lo probado dentro del proceso y con base a los anteriores argumentos, solicito muy respetuosamente a los honorables magistrados se revoque en su totalidad la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Civil del Circuito de Soacha y en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda y todo lo que sea favorable para la parte demandante. Con esto concluyo mi recurso de apelación.”.

- 8.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 2 de septiembre de 2020.
- 9.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 10 de septiembre del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas partes allegaron escritos correspondientes.
- 10.** El apoderado de la parte demandante señaló que la juez se equivocó “*al momento de definir y evaluar el contrato transaccional celebrado por la señora MARÍA LILIA VALBUENA NEUTA y la empresa LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S.A., toda vez que quedó demostrado documentalmente la existencia de la pérdida de capacidad laboral que tenía la trabajadora al momento de celebrar dicho acuerdo*”, y porque “*al no dar aplicación a lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia toda vez que esta corporación ha indicado que en la relación obrero patronal la parte más débil es el trabajador y en este orden de ideas quedo (sic) probado dentro del proceso que el trabajador fue coaccionado para firmar un acuerdo transaccional que efectivamente vulnero (sic) sus derechos ya que por 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”, por lo que en ese orden solicita se de aplicación a la norma más favorable y se revoque la sentencia.

La demandada por su parte, solicita se confirme la sentencia de primera instancia por cuanto *“La parte actora y mi representada llegaron a un acuerdo de voluntades el 26 de octubre de 2017; acuerdo que plasmaron por escrito en documento que denominaron Acta de Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo acuerdo”, el que se a su vez quedó contenido en acuerdo transaccional, el 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”. Además, agrega que “la Parte Actora nunca fue discriminada por mi representada”, y “Como quiera que el contrato de trabajo 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 en Sentencias del 5 de febrero de 2019 y del 11 de febrero de 2018, entre otras”.*

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos que deben resolverse son *i)* Determinar si la demandante a la terminación del vínculo laboral gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud; y *ii)* Analizar si hay lugar a invalidar el acuerdo transaccional suscrito por las partes para dar por terminado el contrato de trabajo; y si en este caso era de todas formas necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que entre las partes intervinientes existió un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales del 19 de agosto de 2003 al 26 de octubre de 2017, el último salario devengado de \$800.000 y el cargo de auxiliar de producción compacto que realizaba la demandante a la finalización de la relación laboral.

La a quo al proferir su decisión consideró que con las pruebas recaudadas quedaba “claro que el acuerdo no contravino el orden jurídico, toda vez que lo que se debatió en el mismo, fueron derechos inciertos y discutibles por lo que resultó válido”, que la parte actora no logró demostrar “un constreñimiento o la fuerza que ejerció laboratorio VOGUE con la empresa para la firma del acuerdo transaccional”, y si bien en el interrogatorio refirió situaciones discriminatorias, “pudo establecer que las discriminaciones no provenían propiamente de la empresa sino de las compañeras de trabajo”. Agrega que “Es de conocimiento público que en su momento laboratorios VOGUE efectivamente funcionaba en la autopista sur en la carrera cuarta número 53-60 y la migración de ese municipio de Soacha al municipio de Funza que narró el apoderado, sí coincide e incluso con que en una de las declaraciones rendidas, en la declaración rendida se estableció que se le ofreció pasarse a este pero no aceptaron, así pues en la declaración que incluso rindió el señor apoderado aquí presente, estableció que muchas de las personas a las que les llegó ese acuerdo, es porque básicamente no aceptaron pasarse al municipio”, y que “dentro de las manifestaciones hechas por la señora María Lilia y dentro de los diferentes aspectos que fueron narrados en los hechos de la demanda, no se nota que la señora hubiese por su condición, no tuviese capacidad legal, la señora María Lilia goza de plena capacidad legal, una cosa es que incluso ella aceptó que no lo había leído, una cosa es leer un documento sin yo firmar un documento sin siquiera leerlo, otra cosa es que diga en su momento porque si ella no lo entendió, pero me aceptó que ni siquiera lo leyó, pues ella debió haberlo, por lo menos leído, para decirle a la persona, disculpe no entiendo, porque la falta de entendimiento, o la escolaridad efectivamente hace que la persona que le está pidiendo a alguien que firme un documento, pueda pedir esa explicación, pero eso no viciaría el consentimiento en ese momento de suscribir el documento, de otro lado establecen las partes que por el hecho de la rapidez ella no tuvo ni tiempo de leerlo con su familia o de buscar asesoría, pero nótese que ella tuvo la oportunidad como lo dice aquí el abogado de la parte actora de consultarlo con otras personas y al día siguiente a ella nada le impedía estar acompañada para poder tener la asesoría que en su momento requería, o consideraba necesitaba, y es que dentro del acuerdo transaccional queda evidentemente claro que ellos conocían las condiciones de la señora María, que esas condiciones no le eran desconocidas e incluso hizo parte en el acuerdo transacción y a la luz de las garantías laborales que gozan los trabajadores la transacción no le transgredió sus derechos ciertos e indiscutibles incluso revisada la liquidación de las prestaciones sociales, se puede evidenciar que laboratorios de cosméticos VOGUE cumplió con todas las obligaciones patronales que tenía a su cargo y no habría lugar incluso en poner una condena adicional para la indemnización del art 65 del CST”, a lo que se suma que la demandante “no logró demostrar que su condición de salud hubiese sido el fundamento o la razón que fundamentó la terminación del contrato, pues nótese que esto es un acto claro de voluntad, en donde ella acordó de mutuo acuerdo con su empleador cómo sería la terminación de ese contrato a cambio de unas sumas de dinero que se le ofrecieron, primero para compensar la controversia, discusión o litigio o acción administrativa o judicial ante cualquier jurisdicción que pudiese presentarse en el futuro, así como la entregada para que le continuara contribuyendo en los aportes

a seguridad social en salud, a pensiones y lo que ella debía realizar ante la terminación del contrato de trabajo en busca de la continuidad de esos servicios que ella estaba necesitando y de las prestaciones que le pudiese corresponder, es decir que le dieron la suma de \$10'057.749 y \$9'268.000 que fueron incluidas en la liquidación de las prestaciones sociales pagadas a la demandante, razón por la cual, en concepto de esta juzgadora, no hay lugar de imponer a laboratorios de cosméticos VOGUE las condenas de que trata el art 26 de la ley 361 de 1997 y el art 64 de CST teniendo en cuenta que no se logra demostrar que el acuerdo transacción esté viciado por alguno de los vicios del consentimiento y lo que se evidencia es un acto claro de la voluntad de María Lilia de llegar a un acuerdo transaccional con su antiguo empleador”.

Así las cosas, se estudiará inicialmente si la trabajadora era sujeto de la protección reforzada a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

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

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

“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la

dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

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

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

Para determinar esta situación se puede incluso echar mano de la doctrina constitucional como criterio auxiliar, y en consecuencia tomar en consideración que la Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 manifestó: “*además, se encuentra calificado con una pérdida de capacidad laboral del 28%, porcentaje que aunque no es suficiente para determinar la procedencia de una pensión de invalidez, sí permite evidenciar que su*

disminución física y psíquica es sustancial”, a partir de lo cual entiende este Tribunal que de todas formas en los casos que exista debe tenerse en cuenta el porcentaje de PCL pues si la misma es insignificante no puede traducirse en la existencia de una protección especial, siendo pertinente advertir que el artículo 5 de la Ley 361 mantiene las calificaciones de “*moderada, severa o profunda*”, y que el artículo 1º garantiza la protección en el caso de las dos últimas. De igual forma, la jurisprudencia laboral ha determinado que: “*en lo que tiene que ver con el marco jurídico que gobierna la situación en disputa, esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.*” –Negrilla fuera de texto- (sentencia CSJ SL11411 de 2017).

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

Para resolver las anteriores inquietudes, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

A folio 9 del plenario reposa examen periódico realizado por el médico ocupacional, de fecha **22 de diciembre de 2015**, en el que se dice que la trabajadora tiene restricciones para “*MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE MIEMBROS SUPERIORES, APLICACIÓN DE FUERZA, CAMBIOS BRUSCOS DE TEMPERATURA, LEVANTAMIENTOS DE CARGA MAYOR A 8 KG, EXPOSICIÓN A RUIDO MAYOR A 60 DB, DEBE UTILIZAR DE FORMA PERMANENTE DOBLE PROTECCIÓN AUDITIVA SI HAY EXPOSICIÓN A RUIDO*”, emitiéndose concepto de aptitud laboral “*CON ALTERACIONES*”, y en las observaciones se registra “*Tipo de Restricción*” “*Condiciones, Factores, Agentes Asociados*” “*Permanente*”.

Reposa dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca de fecha **21 de julio de 2016** en el que califica la patología de la actora de “*HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL - BILATERAL*” como enfermedad “*Profesional*”, y que concluyó luego de examinar los análisis de puesto de trabajo aportados, en los que se advirtió que “*hay sobreexposición al factor de riesgo y registro de audiogramas compatible con dicha exposición con presbiacusia sobreagregada*” (fl. 12-14). Mediante carta del **18 de enero de 2017** la Junta Nacional de Calificación de

Invalidez comunicó a la entidad demandada que en audiencia privada efectuada ese mismo día por los integrantes de la sala 4 de esa junta se determinó que el origen de la enfermedad de la demandante es laboral (fl. 15).

Posteriormente, la ARL con carta del 22 de mayo de 2018 notifica a la demandante que "por la enfermedad laboral diagnosticada a Usted el 04/04/2014", su pérdida de capacidad laboral se calificó en 20.80% (fl. 26), para lo cual adjunta dictamen emitido el 11 de mayo de 2018 en el que se observa que calificó la PCL de la enfermedad "HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL" con 20.8% (fl. 27-29).

Reposan controles de otorrinolaringología de fechas 13 de marzo de 2017 y 29 de enero de 2018 en los que se advierten el diagnóstico de Hipoacusia Neurosensorial Bilateral, en la primera se dan recomendaciones de "uso de protección auditiva estricta y evitar uso de amplificación en el trabajo" (fl. 16), y en la segunda que "En el momento se encuentra sin vinculación laboral y sin exposición a ruido con lo cual no se espera progresión adicional en la pérdida" y se recomienda "seguir haciendo uso de las ayudas auditivas (fl. 20).

En examen de egreso realizado por el médico ocupacional, de fecha 30 de octubre de 2017, se consigna como antecedentes "HIPOACUSIA BILATERAL" "TUNEL CARPIANO BILATERAL SEVERA BILATERAL DX APROX 2012, EPICONDILITIS BILATERAL DX APROX 2012 ESCOLIOSIS DORSO LUMBAR", se registran cuatro accidentes de trabajo entre los años 2005 y 2009; se consigna que la paciente sufre de vértigo asociado por disminución auditiva, que tiene diagnósticos de "INSUFICIENCIA VENOSA (CRÓNICA) (PERIFÉRICA)", "SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO", "EPICONDILITIS LATERAL", "HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL" y "LUMBAGO NO ESPECIFICADO", se consignan las mismas restricciones y se da concepto de egreso con recomendaciones (fl. 17-19).

Obra comunicación de la demandante de fecha 26 de abril de 2016 en la que solicita a la EPS calificar igualmente las patologías de "EPICONDILITIS BILATERAL" y el "SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPO BILATERAL" (fl. 10), frente a lo cual la EPS Compensar con carta del 11 de mayo de 2016 le informó que no se emitió calificación por tales diagnósticos por no contar con la documental requerida para ello, por lo que requirió a la actora para que allegara historia clínica, valoraciones de los médicos especialistas, resultado de electromiografía y análisis de puesto de trabajo con énfasis en riesgo ergonómico (fl. 11). A folios 21 a 23, reposa dictamen emitido por la EPS Compensar de fecha 21 de febrero de 2018 en el que califica la enfermedad "SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPO BILATERAL" como enfermedad

laboral, además, se indica que tal pericia se soportó con el examen de electromiografía practicado el **27 de septiembre de 2016** en el que se determinó "Atrapamiento del nervio mediano severo bilateral", valoración por fisiatría de fecha **16 de junio de 2017** y ortopedia de fecha **9 de mayo de 2017** y análisis de puesto de trabajo expedido por la ARL SURA el **10 de diciembre de 2014**.

Con comunicación del 14 de marzo de 2018 la ARL SURA indica estar de acuerdo con el dictamen emitido por la EPS Compensar respecto al origen laboral de la patología "SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPO BILATERAL" (fl. 24-25).

Aparece acuerdo de transacción suscrito entre las partes el 26 de octubre de 2017 en el que se enuncia que la demandante "se encuentra en una situación especial de salud", y que "en razón de la condición de salud actual y la necesidad de protección especial que la misma conlleva" –Negrilla fuera de texto-, la empresa reconoce la suma de \$10.057.749 para "contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones que se deben realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo" (fl. 4-6). Y en acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de la misma fecha, se indicó que "En la actualidad VALBUENA NEUTA MARÍA LILIA se encuentra en estado de debilidad manifiesta" – Negrilla fuera de texto- (fl. 7).

Finalmente, el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte confesó que la demandante informó a la empresa que presentaba una condición que le afectaba su salud, y que ello ocurre "desde el momento en que hay unas calificaciones por parte de la ARL", agregó que la demandante "solicitó sendos permisos para ir a citas médicas y sabíamos para qué iba a las citas"; admitió tener conocimiento que la demandante estaba en proceso de calificación de su enfermedad, y que incluso "VOGUE estuvo al tanto del proceso de calificación de la señora, de hecho, en julio del 2016 y enero del 2017 hubo unos movimientos relacionados con ese proceso", e igualmente admitió que la empresa sabía "que la señora tenía un tema auditivo y eso viene desde el 2015", que tenía recomendaciones desde el 2015 y que "tenía una especial condición de salud".

Conforme a lo anterior, es claro que la actora para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo, esto es, el 26 de octubre de 2017, ya sufría de las patologías de "HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL" y "SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPO BILATERAL", pues incluso, la primera de ellas fue calificada por la ARL, la Junta Regional y la Junta Nacional de Calificación, antes de esa desvinculación (21 de julio de 2016 y 18 de enero de 2017), y aunque la segunda patología fue calificada

por la EPS y ratificada por la ARL con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, pues ello ocurrió el 21 de febrero y 14 de marzo de 2018, lo cierto es que para emitir dicha pericia la EPS tomó como soportes el examen de electromiografía de fecha 27 de septiembre de 2016 las valoraciones por fisiatría y ortopedia de fechas 16 de junio y 9 de mayo de 2017 y análisis de puesto de trabajo expedido por la ARL SURA del 10 de diciembre de 2014, es decir, conceptos emitidos antes de la terminación laboral.

Además, dichas patologías generaron que la demandante fuera objeto no solo de recomendaciones sino también de restricciones laborales permanentes, pues el médico ocupacional en examen periódico del 22 de diciembre de 2015, señaló que ella tenía restricciones para *“MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE MIEMBROS SUPERIORES, APLICACIÓN DE FUERZA, CAMBIOS BRUSCOS DE TEMPERATURA, LEVANTAMIENTOS DE CARGA MAYOR A 8 KG, EXPOSICIÓN A RUIDO MAYOR A 60 DB, DEBE UTILIZAR DE FORMA PERMANENTE DOBLE PROTECCIÓN AUDITIVA SI HAY EXPOSICIÓN A RUIDO”*, y en el examen de egreso se incluyeron las mismas restricciones, se aceptaron como antecedentes las patologías antes enunciadas, y además, se incluyó que la actora sufre de vértigo asociado por la disminución auditiva, que presentaba dolor por la hipoacusia, y dolor en ambas manos asociado a disestesias (fl. 17-19). Igualmente, se advierte que en la valoración por otorrinolaringología del 13 de marzo de 2017 se dio como recomendaciones a la demandante *“seguir con uso de protección auditiva estricta”*, lo que de igual forma se ratificó en la valoración del 29 de enero de 2018.

Es cierto que para la fecha del despido la calificación del porcentaje por pérdida de capacidad laboral de la actora no se había realizado, pues ello se hizo solo el 22 de mayo de 2018 con una PCL del 20.8%, no obstante, la ARL para emitir tal pericia tomó en cuenta que la enfermedad de *“HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL* fue diagnosticada el 4 de abril de 2014, y que la Junta Nacional de Calificación la calificó el 18 de enero de 2017 como enfermedad laboral.

Ahora, debe agregarse que el empleador tenía pleno conocimiento de las dolencias y patologías de la demandante, pues de un lado, el representante legal confesó en su interrogatorio que la actora informó a la empresa sobre su estado de salud, refirió que a dicha trabajadora se le otorgaron *“sendos permisos”* para asistir a citas médicas, y admitió conocer los procesos de calificación de su enfermedad, inclusive agregó que *“VOGUE estuvo al tanto del proceso de calificación de la señora, de hecho, en julio del 2016 y enero del 2017 hubo unos movimientos relacionados con ese*

proceso", fechas estas que corresponden a las calificaciones emitidas tanto por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca como por la Junta Nacional de Invalidez antes enunciadas, además, aceptó que la empresa sabía que la señora tenía una patología auditiva y que la misma la padecía desde el año 2015, momento desde que dijo que ella tenía recomendaciones laborales, de modo que era conocedora del detrimento de su salud.

Así las cosas, al observarse que la situación de la trabajadora al momento de la terminación del contrato de trabajo era patente, pues tenía claras limitaciones para desempeñar su labor habitual para la que fue contratada como consecuencia de las enfermedades que padecía, y por ello había sido objeto de múltiples valoraciones con anterioridad a dicha calenda, e incluso así se advierte en examen médico periódico de salud ocupacional, es claro que se encontraba en estado de discapacidad, el cual por demás resultó ratificado por la calificación ulterior que se hizo.

De manera que es palmario el estado de debilidad manifiesta de la trabajadora para la fecha de terminación del contrato, y que tal situación no era desconocida por la empresa, como se desprende, entre otros, del acuerdo de transacción atrás mencionado, y en el acta de terminación del contrato de trabajo del 26 de octubre de 2017 al indicar expresamente que la trabajadora "*se encuentra en estado de debilidad manifiesta*". Y aunque la empresa en su interrogatorio de parte y en el escrito de contestación manifiesta que desconocía los diagnósticos de la trabajadora porque hacían parte de la historia clínica privada, lo cierto es que tales diagnósticos estaban consignados en las calificaciones que aceptó conocer y estar al tanto de las mismas en su momento, y aunque en el interrogatorio niega que la trabajadora tenía restricciones laborales, no puede ignorarse que al contestar el hecho 5º de la demanda transcribió parte de las restricciones dadas en el examen periódico de medicina ocupacional del 22 de diciembre de 2015, señalando algunas de ellas, como: "*la trabajadora tiene restricciones para; movimientos repetitivos de miembros superiores, aplicación de fuerza, cambios bruscos de temperatura, levantamientos de carga*", de lo que es dable concluir que conocía ese documento y su contenido, y por ello no es posible aceptar que ignorara los diagnósticos de la demandante.

Dilucidado lo anterior, el punto que corresponde estudiar ahora se centra en determinar si el acuerdo celebrado entre las partes el día 26 de octubre de 2017,

mediante el cual las partes dieron por terminado el contrato de trabajo de la demandante, tiene plena validez o por el contrario es ineficaz.

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

De manera que la transacción en materia laboral está permitida legal y constitucionalmente, siempre que no se comprometan derechos ciertos e indiscutibles, ni el mínimo establecido legalmente, ni derechos irrenunciables, y sea el resultado de la libre voluntad de los partícipes.

De ahí que es necesario que el acuerdo sea lo suficientemente explícito y claro en cuanto a los supuestos de hecho que le sirven de sustento, y detalle con precisión las diferencias que tengan las partes, así como los términos en que se desarrolló la relación, sus extremos temporales, etc. Se trata pues de un acuerdo al que llegan los interesados directamente y sin intervención de nadie más, y en el que su voluntad solamente está limitada en los términos antes señalados, pues de no ajustarse a esos parámetros, ni siquiera el asentimiento del trabajador lo legitima; y se requiere también desde luego que el acuerdo no se halle afectado por algún vicio del consentimiento.

Por tanto, la transacción si bien es una figura legítima en el ámbito laboral y su existencia en un caso particular en principio presupone su validez, no es en modo alguno totalmente intangible ni mucho menos inmutable, por cuanto contra la misma puede promoverse acción judicial tendiente a que se declare su ineficacia tal como lo consagra la ley y lo ha considerado la jurisprudencia. En efecto, el artículo 2.483 del Código Civil prescribe *“La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia; pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad*

a los artículos precedentes”; y el artículo 2.476 dispone “Es nula en todas sus partes la transacción obtenida por títulos falsificados, y en general por dolo o violencia”. Aparte de que no puede perderse de vista que aun cuando no aparece señalado expresamente como motivo de nulidad, en el campo laboral es nula la transacción que supone dejación o abandono derechos mínimos e irrenunciables o que contraviene derechos ciertos e indiscutibles como ya se advirtió.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la institución de los derechos ciertos e indiscutibles, explicó “... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, el derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay elementos que impidan su configuración o su exigibilidad. Lo que hace entonces que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues de no ser así bastaría que el empleador o a quien se le atribuya esa calidad niegue o debata la existencia de un derecho para que este se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el Constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene su fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales” (sentencia del 17 de febrero de 2010, radicado 32051). De igual manera, la Corte en providencia AL607 del 25 de enero de 2017, radicación 51.529, reiteró que la validez de la transacción en materia laboral se supedita a que los derechos en cuestión no sean ciertos e indiscutibles, y además, estableció unos presupuestos para tener dicho pacto jurídico como válido; al respecto dijo:

“Lo anterior por cuanto, el más sencillo análisis permite inferir que no se puede disponer ni renunciar a lo que no se tiene, o de lo que no se posee certeza de que ineludiblemente debe ingresar en el patrimonio, y es por ese simple, pero potísimo motivo, que solo cuando hay duda en la real y efectiva existencia de los derechos laborales, es viable la transacción.

A partir de lo expuesto, la jurisprudencia ha señalado varios presupuestos para tener por válida ese pacto jurídico, a saber: i) la existencia de un litigio pendiente o eventual (art. 2469 C. Civil), ii) que no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (art. 15 C.S.T.), iii) que exista la manifestación expresa de la voluntad exenta de vicios de los contratantes, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar expresamente facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que existan concesiones mutuas o recíprocas.

En cuanto al primero, hace referencia a la existencia de un litigio, o de supuestos fácticos que eventualmente puedan generar un pleito judicial entre los contratantes (litigio futuro o

eventual), y bajo esa lógica el acuerdo funge como modo de precaverlo o terminarlo extrajudicialmente en caso de que haya nacido, en razón a la cosa juzgada que lo acompaña y que impide el resurgimiento de la controversia judicial.

Del segundo requisito cabe señalar que es el que genera más dificultad en su precisión, pues es la verdad que no resulta tarea fácil dilucidar el carácter dudoso (res dubia) de los derechos que son objeto de controversia. Se le impone al juzgador, por lo tanto, determinar con rigor si las pretensiones constituyen derechos ciertos e indiscutibles, caso en el cual no sería posible la transacción, tal como se anotó; por el contrario, de corroborarse que lo pedido es discutible o dudoso, en estricto sentido no se estaría frente a un derecho, sino ante una mera pretensión o expectativa cuyo fundamento y prosperidad jurídica no se puede establecer a priori, sino mediante sentencia en firme, por lo que es posible transigirla.

Sobre esta temática, la Sala adoctrinó en la providencia CSJ AL, 4 jul. 2012, rad. 38209, lo siguiente:

... los (...) derechos ciertos e indiscutibles, hacen relación a aquellos cuya previsión normativa resulta inequívoca, concurriendo, además, los supuestos de hecho exigidos a favor de quien los reclama, de suerte que, cuando no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso, puede afirmarse válidamente que el pretendido derecho no tiene la connotación de certidumbre e indiscutibilidad por la ley reclamada y, por tanto, no hay nada que impida su disponibilidad o renuncia. Igualmente, cuando no obstante aparecer como acreditadas las anteriores exigencias, su reconocimiento puede verse afectado por hechos que impidan su nacimiento, lo modifiquen o incluso lo extingan, situaciones todas ellas que sólo pueden ser resueltas a través de la providencia judicial que ponga fin a la controversia así suscitada.

(...)

Según el precedente transcrito, para que pueda predicarse dicha naturaleza es necesario que no exista duda sobre su causación, ni hecho que impida su exigibilidad; además, no cualquier discrepancia de la contraparte resta esa condición, así que el título de discutible no siempre se determina por la circunstancia de estar los interesados en un estadio jurisdiccional, pues «cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad», este se torna indiscutible. Dicho de una manera más simple, cuando con fundamento en una actuación subjetiva o antojadiza se pretende empañar la exigibilidad de un derecho, ese proceder no puede anteponerse a los elementos objetivos que lo causan, los cuales prevalecen jurídicamente.

Sin acreditarse la incertidumbre aludida, no puede abrirse paso el análisis del siguiente presupuesto, es decir las concesiones mutuas, puesto que, desde una perspectiva finalista del derecho del trabajo y como insistentemente se ha detallado, estas cesiones únicamente son procedentes si se trata de transigir pretensiones inciertas, y no derechos.”

De acuerdo con lo anterior, es un imperativo legal que las transacciones en materia laboral detallen y especifiquen los contornos de las diferencias, y precisen los hechos básicos que le sirven de sustento, pues si no se hace así y

las partes, sobre todo la empleadora que pretende beneficiarse de lo pactado, guardan silencio sobre estos aspectos esenciales y no es posible establecer con nitidez si lo que se transigió es un derecho incierto y discutible o no, lo acordado no puede hacer tránsito a cosa juzgada, pues si así fuera bastaría que las partes llegaran al acuerdo sin relacionar los supuestos de hecho que lo soportan y que impedirían establecer con base en el mismo convenio si se comprometieron derechos ciertos e indiscutibles, lo cual haría frágiles y negociables tales derechos y convertiría en inmutable e intangible el acuerdo alcanzado, a pesar de que no cumpla con los contenidos sustanciales que harían posible su validez.

No se trata ciertamente de restar importancia y eficacia a estos acuerdos como modo de terminación extrajudicial de los conflictos, ni de propiciar la más absoluta inseguridad jurídica, ni de revivir o permitir procesos sobre diferencias zanjadas, sino de imponer a las partes el deber de dejar sentados en el pacto correspondiente los supuestos de hecho en que se apoyan y de los que pueda descartarse *prima facie* la afectación de derechos irrenunciables, mínimos o ciertos e indiscutibles.

En el caso concreto, se observa que entre las partes suscribieron el 27 de octubre de 2016 un contrato de transacción fechado del 26 de ese mes y año (fl. 4-5), en el que establecieron los siguientes supuestos de hecho:

1. Que la demandante prestó servicios para la demandada mediante un contrato de trabajo del 19 de agosto de 2003 al 26 de octubre de 2017, desempeñándose como auxiliar de producción.
2. Que su último salario básico ordinario era la suma de \$800.000.
3. Que *“En la actualidad VALBUENA NEUTA MARIA LILIA se encuentra en una situación especial de salud. –Negrilla fuera de texto-*
4. Que *“Por motivos de organización y políticas administrativas internas el contrato de trabajo finalizó de mutuo acuerdo”.*
5. Que *“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 (...)”.*

Con base en tales hechos, las partes convinieron que Laboratorios de Cosméticos Vogue pagaba a favor de la demandante 1. La suma de \$9.268,396 *“a título de*

suma transaccional, con el fin de transar y/o compensar cualquier controversia, discusión, litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que exista y/o pueda presentarse en el futuro entre Las Partes, relacionada con los supuestos de hecho del presente acuerdo, que corresponden a los derechos y garantías inciertas y discutibles...”; y 2. La suma de \$10.057.749 “en razón de la condición de salud actual y la necesidad de protección especial que la misma conlleva” “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, en busca de la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder” –Negrilla fuera de texto-

Ahora, el acuerdo del 26 de octubre de 2017 al que las partes hacen referencia en el numeral 5º de los supuestos de hecho, mediante el cual superaron cualquier diferencia frente a la terminación del contrato de trabajo, es el obrante a folio 7 del plenario, en el que las partes formalizaron “el acuerdo al que hemos llegado sobre la terminación del contrato de trabajo”, en el que se conviene que el contrato de trabajo de la demandante inició el 19 de agosto de 2003; que su cargo actual es de auxiliar de producción; que su último salario es la suma de \$800.000; que “**En la actualidad VALBUENA NEUTA MARIA LILIA se encuentra en estado de debilidad manifiesta**”; que las partes ha decidido terminar el contrato por mutuo acuerdo; que con motivo de esa terminación la trabajadora “recibirá además de sus acreencias laborales finales”, la suma de \$9.268.396 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”, y por otro lado, “y en razón de la condición de salud actual y la necesidad de protección especial que la misma conlleva”, la empresa reconoce la suma de \$10.057.749 “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, en busca de la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder”; finalmente, se acuerda “como condición necesaria e indispensable para la causación de las sumas convenidas (...) elevar este acuerdo a un contrato de transacción con presentación personal y reconocimiento de documento ante Notario”.

Así las cosas, una vez analizado el acuerdo de transacción, junto con el documento que le dio origen, de cara con los criterios jurisprudenciales y legales antes enunciados, para la Sala no es patente que el mismo resulte ineficaz por violentar derechos ciertos e indiscutibles, pues no puede pensarse que el solo hecho de que la demandante se encontrara en situación especial de salud o de debilidad manifiesta le generaba una estabilidad absoluta o un derecho cierto e

indiscutible de permanecer en el cargo, tan es así que la propia ley y la jurisprudencia tanto Constitucional como Laboral han sostenido que el contrato de trabajo en esas condiciones puede ser terminado si es autorizado por las autoridades del trabajo, o si sobreviene una causal objetiva que permita su terminación unilateral. Una cosa son los hechos ciertos e indiscutibles y otra los derechos de esta naturaleza, siendo que la prohibición de transacción se predica de estos pero no de aquellos. De modo que el hecho cierto de la enfermedad de la actora, en modo alguno implica la nulidad automática del acta de transacción, como lo entiende el recurrente. En efecto, bien puede suceder que las partes se abstengan de hacer la solicitud al Ministerio del Trabajo en busca de que autorice su terminación, y a cambio de ello acordar su finalización directamente de mutuo acuerdo a cambio de unas contraprestaciones según las partes determinen y establezcan. Un pacto en esos términos no puede ser calificado *per se* de ineficaz ni vulnerador de derechos ciertos e indiscutibles. Nada impide tampoco al trabajador que se encuentra en las señaladas condiciones de salud, buscar o aceptar una fórmula de arreglo con su empleador en aras de encontrar un punto de avenimiento para superar la diferencia que los afecta.

Ahora bien, no puede desconocerse que en el proceso se ventiló lo relacionado con el traslado de la sede de la demandada de Soacha a Funza como lo ratifican las testigos Gloria Edith Campo Novoa y María Etelvina Prieto; y de otra parte también se hizo alusión a que frente a esta eventualidad algunos trabajadores no estaban dispuestos a irse para la nueva sede, circunstancia que pudo incidir en la negociación ya que en el documento respectivo se habla de organización y políticas administrativas, sin que en este caso sea relevante que la mudanza efectiva se haya llevado a cabo un tiempo después de la terminación del contrato de la actora, aunque a decir verdad tampoco aparece acreditado que la actora formara parte del contingente reacio al traslado, pues las probanzas no se refirieron a este aspecto.

En cuanto a lo afirmado por las citadas testigos en el sentido de que tanto ellas, como la demandante y otras compañeras que tenían enfermedad laboral salieron de la empresa ese día, porque les dijeron que “*ya no podíamos rendir lo mismo, que lo hacían por el bienestar de la salud de nosotras*”, según lo relata la primera testigo, y que la existencia de esa enfermedad laboral se plasmó en la carta de “*mutuo acuerdo*” que les entregaron, no está claro que esa haya sido la situación de la demandante, pues las testigos no se refieren explícitamente a esta sino a

situaciones en general y a sus propias situaciones, y aunque afirman categóricamente que la salida de la actora fue por sus problemas de salud, no dan la razón de su dicho, y además aparece desmentido por la celebración de la transacción antes mencionada.

De otro lado, en lo que tiene que ver con el señalamiento de la demandante sobre la mala fe con que obró la empresa al coaccionarla para que firmara la transacción, o inducirla en error, tal aspecto no se encuentra demostrado en el proceso, pues la simple manifestación de la parte que dice haber sido afectada, de que fue así, no puede ser tenida como prueba de ese hecho, ni existen elementos de los que puedan deducirse tales presiones o coacciones. Por el contrario, el apoderado deja entrever que la demandante tuvo tiempo suficiente para ponderar el ofrecimiento que le hicieron y que finalmente aceptó, y en ese sentido las acusaciones de la demandante son simple suposiciones o conjeturas, siendo del caso subrayar que en modo alguno pueda admitirse la veda de acuerdos entre trabajador y empleador, o que cuando estos se den deban tenerse como sospechosos o asimétricos.

Por último, el Tribunal no comparte el planteamiento del apoderado recurrente en cuanto afirma que aun en estos eventos de terminación del contrato por mutuo acuerdo y transacción es necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, porque entiende que tal autorización se requiere únicamente en el evento de que el contrato se termine unilateralmente y sin justa causa, pero no cuando las partes convienen su extinción. La jurisprudencia laboral ha señalado que determinadas circunstancias objetivas hacen innecesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, y lo sucedido en el sub lite forma parte de esas situaciones excepcionales, a juicio de la Sala.

Así queda estudiado y resuelto el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante.

Costas de esta instancia a cargo de la demandante por perder el recurso; por agencias en derecho se fija el equivalente a 1 SMLMV.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 20 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de MARÍA LILIA VALBUENA NEUTA contra LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S. A. S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas de esta instancia a cargo de la demandante; por agencias en derecho se fija el equivalente a 1 SMLMV.

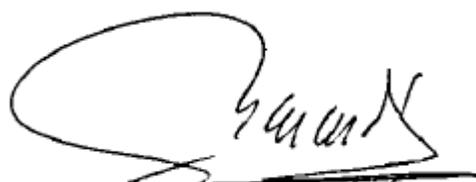
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

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



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria