

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25754-31-03-001-2019-00087-01
Demandante: **MARIA ETELVINA PRIETO RINCÓN**
Demandado: **LABORATORIO DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **29 DIAS DEL MES DE ABRIL DE 2021** la sala de decisión 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 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 la parte demandante contra la sentencia proferida el 9 de febrero de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha.

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

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

MARIA ETELVINA PRIETO RINCÓN demandó a **LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de enero de 1999 hasta el 26 de octubre de 2017, se declare que la relación laboral terminó mediante la firma de un acuerdo laboral obtenido sin la autorización del Ministerio del Trabajo por ser sujeto de especial protección en virtud de la pérdida de capacidad laboral. Como consecuencia de las anteriores declaraciones solicita se condene a la demandada reinstalarla en el cargo que ocupaba y el pago de los salarios dejados de percibir desde el 26 de octubre de 2017; la indemnización moratoria y el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria solicita el pago de la indemnización por despido, indexación, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones expuso que suscribió con la demandada contrato de trabajo a término indefinido el 4 de enero de 1999 que estuvo vigente hasta el 26 de octubre de 2017, fecha en que se terminó bajo la figura de acuerdo de transacción celebrado entre las partes ante la Notaría 56 del Circuito de Bogotá, sin la autorización del Ministerio del Trabajo. En la misma fecha se pagó la liquidación de prestaciones sociales con base en el último salario devengado que fue la suma de \$870.000, desempeñó el cargo de auxiliar de producción y operador de máquina de ensamble de labiales, el 27 de diciembre de 2016 la EPS FAMISANAR emitió dictamen para la determinación de origen de enfermedad ocupacional padecida por la enfermedad conocida como síndrome de túnel del carpo. El 10 de febrero de 2017 fue librada notificación sobre la calificación de enfermedad realizada por la EPS FAMISANAR como de origen profesional, Recibió por concepto de liquidación de prestaciones sociales \$24.967.653, de los cuales \$12.369.944 se entregaron a título de suma transaccional y \$11.498.547 por concepto de aportes a seguridad social en salud y pensiones.

La demanda fue presentada el 29 de abril de 2019 (fl. 40), admitida el 13 de mayo de 2019 (fl. 42). Luego de notificada a la sociedad accionada, en la contestación aceptó los hechos relacionados con la relación laboral y de los restantes manifestó que no son ciertos o no le constan. Se opuso a las peticiones con fundamento en que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo entre las partes. Propuso como excepciones 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, enriquecimiento sin causa y la genérica (fls. 128–144).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha mediante sentencia del 9 de febrero de 2021, negó las peticiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante. (Audio y archivo “29. Acta audiencia artículo 80 CPLSS”).

III. RECURSOS DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Sustentó su inconformidad en los siguientes términos:

"Me permito interponer recurso de apelación el cual me permito sustentar en este momento. Señora Juez de manera respetuosa y dentro del término procesal que usted me brinda en este momento, me permito interponer recurso de apelación en contra de la sentencia proferida por su despacho, con el fin de que sea revocada de forma total y en su lugar se conceda la totalidad de las pretensiones de la demanda por el Honorable Tribunal Superior, lo anterior lo fundamento en las siguientes consideraciones: Señora Juez como respetuosamente como lo he mencionado me aparto 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 existió nulidad en el acuerdo transaccional, sin embargo es importante que se analice por parte del Tribunal la estabilidad ocupacional reforzada la cual se solicita en este proceso. Tampoco comparto la decisión en cuanto se demostró en el proceso que la trabajadora contaba con una pérdida de capacidad laboral del 18% lo cual de conformidad a la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia le da este fuero especial a la trabajadora. Tampoco comparto el análisis que se hace sobre los testimonios dados por la señora María Etelvina y Gloria Edith, toda vez que quedó probado en el proceso que la circunstancias en las cuales se dio la firma del acuerdo transaccional si bien es cierto fue de forma individual, todas las circunstancias fueron exactamente iguales, en este orden de ideas, pues se podría probar o se dio por prueba como se dio el *modus operandi* por parte de la empresa para presionar a las trabajadoras a firmar este acuerdo transaccional, que si bien es cierto estaban de forma individual fue de forma exactamente igual para todas. El despacho tampoco tiene en cuenta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, toda vez que la situación de discapacidad en la que se encuentra la demandante efectivamente la ocupa en el lugar de estabilidad ocupacional reforzada. Igualmente se evidencia en el fallo que no se evalúa por parte del juez de instancia todos esos factores que la empresa usó para coaccionar a la trabajadora y hacer firmar este acuerdo transaccional, es importante su señoría que el Tribunal analice la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que ya había traído a colación, la sentencia SL1360 de 2018 en la cual ella analiza en qué casos estamos bajo la estabilidad ocupacional reforzada y conforme a esta sentencia estamos en un caso que se encuadra perfectamente en la situación manifestada por la Corte y así mismo la sentencia SU 049 que emite la Corte Constitucional en la cual también reafirma la situación de estabilidad ocupacional reforzada para la cual se encuentra la demandante. También se evidencia errores como por el cual dar por demostrado que la empresa Vogue no demostró o no hizo ningún actuar para tratar de presionar a las trabajadoras para la firma el acuerdo transaccional, en el caso concreto el de la demandante. Tampoco se analizó el hecho de solicitar el permiso por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato ya que la trabajadora contaba con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%. Con esto su señoría pues solicito se me conceda el recurso de apelación con fundamento en lo probado dentro del proceso y con los anteriores argumentos respetuosamente solicito a los señores Magistrados que se revoque en su totalidad la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha y en su lugar acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda y todo lo que resulte favorable para la demandante. Muchas gracias su señoría."

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado de la demandante presentó escrito en el cual afirma:

"I. **ERRORES EVIDENTES DE LA SENTENCIA** Respecto de la Aplicación de las Formulas de la Corte Suprema de Justicia: 1. El juez de primera instancia se equivocó al momento de definir y evaluar el contrato transaccional celebrado por la señora MARIA ETELVINA PRIETO RINCON 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. 2. El juez de instancia se equivocó 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 probado dentro del proceso que el trabajador fue coaccionado para firmar un acuerdo transaccional que efectivamente vulnero 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. Respecto a la aplicación del principio de buena in dubio pro operario: 3. Es importante señalar honorables magistrados en la sentencia emitida por el juez de instancia se omite por completo la aplicación de los principios rectores del derecho laboral como lo es el principio de in dubio pro operario, motivo por el cual la sentencia no tiene ninguna observación del mismo, ya que el juez de instancia 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 honorables cortes sobre las nulidades de los acuerdos transaccionales. Respecto a la aplicación del principio de norma más favorable: 4. El Juez de instancia se equivocó al dar aplicación a las normas que regulan la transacción en el derecho laboral ya que el código sustantivo del trabajo en su artículo cita: ARTICULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Y que la normatividad ha indicado que los despidos en los cuales el trabajador sea presionado para firmar acuerdos serán completamente nulos y a lo cual la juez de instancia solamente interpreto que como la trabajadora había sido citada en privado no existía ninguna prueba de las presiones a la que había sido sometida la trabajadora. Respecto de la Aplicación de la sentencia SU-049 de 2017: 5. El juzgador de instancia debió tener en cuenta la jurisprudencia de la corte constitucional para fallar en el caso de lo que nos ocupa ya que en esta sentencia se establecen las condiciones para terminar un contrato de un trabajador bajo la figura de estabilidad ocupacional reforzada, siendo omitida por completo, aunado a esto la aplicación de esta sentencia positivista la aplicación de los principios antes mencionada ya que es la que más favorece al trabajador en cuanto a aplicación e interpretación de la situación de la trabajadora. II. **SOLICITUD** Con fundamento en lo probado dentro del proceso y con base en los anteriores argumentos, solicito muy respetuosamente señores Magistrados, se **REVOQUE TOTALMENTE** la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado segundo civil del Circuito de Soacha – Cundinamarca y en su lugar se conceda la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda."

La parte demandada presentó escrito de alegatos, en el cual manifestó:

"1.- Basta leer el acuerdo de terminación del contrato de trabajo, así como el acuerdo transaccional, para percatarse de que, nadie discute que la trabajadora tenía una condición de salud especial, en virtud del cual tenía una protección especial e, incluso, que se encontraba en estado de debilidad manifiesta. 2.- Sin embargo, el hecho de que la demandante se encontrara en situación especial de salud o de debilidad manifiesta no conllevaba una estabilidad absoluta o un derecho cierto e indiscutible de permanecer en el cargo; tanto así que la ley y la jurisprudencia, tanto constitucional como de la jurisdicción ordinaria laboral, han sostenido que el contrato de trabajo en esas condiciones puede ser terminado si es autorizado por las autoridades del trabajo, o por causales

objetivas, como el acuerdo de las partes de extinguir el vínculo. 3.- Por otra parte, no es ajustado a derecho lo afirmado por la actora en el sentido de que para celebrar un acuerdo de terminación del contrato de trabajo y un acuerdo transaccional era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, porque 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, lo cual constituye una causal objetiva de terminación. Caso contrario, el más perjudicado sería el trabajador, quien estaría condenado perpetuamente a mantener el vínculo laboral y a no poder deshacerlo sino con la venia de la oficina del trabajo. 4.- Se repite, la condición especial de salud en que se encontraba la trabajadora no conlleva el desconocimiento, nulidad y/o invalidez del acuerdo al que llegaron las partes para poner fin al vínculo. Además, no hay una sola prueba de que la trabajadora hubiese sido “coaccionada” para celebrar la transacción, o de una negativa de la trabajadora a suscribir el Acta de Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo CONSENTIMIENTO, o de la expresión de algún tipo de inconformidad, o de que su decisión estuviera comprometida por algún hecho que pudiera invalidarla; y no existen estas pruebas por la sencilla razón de que dichos hechos no existieron.”

V. CONSIDERACIONES:

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso interpuesto por la parte actora, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Para resolver lo correspondiente, en primer lugar, se tiene que la demandante suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 1 de abril de 1999 vigente hasta el 26 de octubre de 2017, desempeñó el cargo de OPERADOR MAQUINA ENSAMBLE LABIALES y devengó la suma de \$870.000 (fl. 9-10 y 22); 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 \$12.369.944 para “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, suma que no constituye salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.” Y por otro lado, y en razón de la condición de salud de la demandante y la necesidad de protección especial que conlleva, \$11.498.547 “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.”; así mismo, se acreditó que la demandante presenta las siguientes patologías “...(i) “SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO DERECHO – (ii) BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO (iii) DEDO EN GATILLO BILAERAL de origen profesional, según calificación emitida por la EPS FAMISANAR el 10 de febrero de 2017 (fls. 14 - 15), y recomendaciones laborales de la misma entidad expedidas el 4 de enero de 2016 (archivo 11 APORTA DOC.FAMISANAR, pdf); enfermedades que determinaron un

porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 18% conforme notificación de la ARL SURA, efectuada a través de carta del 4 de octubre de 2017 (archivo 16 ANEXO calificación de pérdida de capacidad laboral.pdf), patologías que fueron calificadas de origen profesional según dictámenes proferidos por la JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ CUNDINAMARCA del 25 de julio de 2019 y por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ del 12 de marzo de 2020 (archivos 20 ANEXO JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ 2019-87 y 55 DICTAMEN ORIGEN JNCI 2as ptg (3).pdf)

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 y (ii) la actora era sujeto de estabilidad laboral reforzada; que conlleve la reinstalación al cargo que desempeñaba.

Frente al primer cuestionamiento, refiere el apelante que no se evaluó por la juez de primera instancia los factores que la empresa usó para coaccionar a la trabajadora para que firmara la transacción.

Se allegó al proceso ACUERDO DE TRANSACCION, en el que se señala que las partes, actora en su condición de TRABAJADOR y la demandada como EMPLEADOR, “... hemos acordado celebrar el presente ACUERDO DE TRANSACCIÓN que se regirá por las siguientes cláusulas y en lo no previsto en ellas por las disposiciones legales aplicables a la materia de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 2469 y siguientes del Código Civil, transacción esta que tiene por finalidad el precaver y/o terminar extrajudicialmente 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. En este sentido se dispone: (...) 1. Las partes ratifican que PRIETO RINCON MARIA ETELVINA, prestó sus servicios personales a LABORATORIOS DE COMSÉTICOS VOGUE en ejecución de un contrato de trabajo a término INDICAR (sic) desde el día 04 de Enero de 1999 y hasta el día 26 de octubre de 2017, desempeñándose como OPERADOR MÁQUINA. 2. LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE reconoció y pagó a PRIETO RINCÓN MARIA ETELVINA último salario básico ordinario, la suma de OCHOCIENTOS SETENTA MIL PESOS M/CTE (\$870.000). 3. En la actualidad PRIETO DE RINCPON MARIA ETELVINA se encuentra en una situación especial de salud. 4. Por motivos de organización y políticas administrativas internas el contrato de trabajo finalizó del 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, respecto de los derechos inciertos y discutibles derivados

de la vigencia y/o terminación del contrato de trabajo, reiterando que la terminación del contrato se dio de mutuo acuerdo con fundamento en lo establecido en el Artículo 61 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, determinando la vigencia el mismo hasta el día 26 de octubre de 2017.” (fls.3-6).

En el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, manifestó sobre la terminación del contrato y la firma de la transacción: “...pues yo la verdad cuando a mí me pasaron esos papeles, a mí me pasaron un poconón de papeles que era un mutuo acuerdo, ahí dice mutuo acuerdo, yo leía y leía y yo la verdad ni lo entendía, yo no entendía yo me puse nerviosa, dije yo qué hago firmo no firmo entonces la señora Paola ella me dijo que todo eso estaba legal, que el abogado de la empresa había hecho esos papeles y que estaba todo, era legal, pero la verdad yo no le entendía, no lo entendí y ella me dijo pues si usted no lo firma ahorita pues más adelante va a salir y va a salir sin un peso...” y agregó: “...cuando firmé ese contrato yo salí de la oficina escoltada por una doctora de producción me llevó al locker, no tenía la posibilidad de hablar con nadie, me dijo saque sus cosas rapidito...”. Que para esa época la empresa estaba programando un cambio de sede para Funza y al indagársele si asistió a reuniones en las cuales se hubiera socializado ese traslado, indicó: “Que yo me acuerde, una reunión así grande que hablaron de que iban a hacer el traslado de la planta por problemas de salubridad, porque se inundaba la planta, cada que llovía allá se inundaba y pues cuando hacían por ejemplo reuniones, pues habían comentarios que la planta la iban a trasladar, pero ya después eso se quedó ahí callado...”, pero que en esa reunión no se habló de si había personal que quería trasladarse y a ella tampoco le propusieron el traslado.

En el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, sobre las razones por las cual se suscribió la transacción indicó: “Laboratorios de Cosméticos Vogue era una sociedad familiar, constituida por una familia de apellido Chávez que se inició sobre la autopista sur en Soacha. Laboratorios de cosméticos Vogue fue adquirido hacia el 2012 2013 por el grupo LOREAL de Francia que produce los cosméticos muy afamados 2012 2013, cuando LOREAL toma administración de Laboratorios de cosméticos Vogue definitivamente había que hacer una serie de ajustes en la empresa para que se adecuara a los altos estándares de LOREAL en materia de seguridad para los trabajadores en condiciones sanitarias, en todo sentido, realmente LOREAL es una multinacional que tiene unos estándares muy altos. Es así como hacia el 2016 aunque eso viene, porque hubo un intento fallido de la compra de un lote como en el 2015, pero en el 2016 LOREAL llega a un acuerdo para la compra de un predio en Funza - Cundinamarca y compra ese predio y construye allí una planta industrial realmente de vanguardia absolutamente moderna, mostrable, segura, con una serie de medidas de seguridad para proteger a todo el mundo, antisísmicos, anti incendios, con unos estándares muy altos y manda a construir en ese lugar una nueva planta industrial, hacia octubre repito 2016 se compra y el traslado físico se da en el 2018, eso que quiere decir, que LOREAL empezó a partir de 2016 un proceso de preparación para el cambio a su planta de personal, habida consideración de los impactos que esa mudanza podía llegar a tener en la empresa y en su personal, es así como por ejemplo había problemas en temas de logístico, había manifestaciones de los empleados en términos logísticos decían miren nosotros hemos trabajado aquí en

Soacha toda la vida, vivimos aquí cerca de Soacha, bajamos caminando a la empresa ahora nos va a tocar transportarnos dos horas desde Soacha a Funza y el regreso de Funza a Soacha en esa medida, se obtuvo esas inquietudes y se empezaron a tomar ajustes, se fijaron rutas, se contrataron para cuando fuera la mudanza rutas permanentes entre Soacha y Funza y de Funza a Soacha para efectos de facilitarles la vida a los empleados, se establecieron servicio de sala cuna para que los empleados tuvieran tranquilidad sobre sus hijos, se estableció un casino de alimentación, por qué, porque esto era muy importante porque una de las cosas más graves cuando se da un traslado de esos es perder el know how perder el conocimiento la dinámica que ya tiene el equipo de trabajo y lo peor que le puede pasar a una empresa es pasar simplemente el aviso pero que todos esos empleados con su conocimiento con su inercia allá de equipo no se traslade, porque entonces es como empezar de ceros, de hecho LOREAL contrató para trabajar en esa migración y tener contacto con los empleados y prepararse para la migración a una empresa especializada precisamente en todo el tema de cultura organizacional (...) en esa medida con la señora María Etelvina fue una de las personas que manifestó serios reparos al traslado y que en gestiones con Human Capital llegó a un acuerdo para salir de la empresa, ahora bien como la señora María Etelvina tenía unas condiciones de salud que no se quieren poner en duda en ningún momento, entonces no solo se le dio un dinero a manera de indemnización, sino que se le dio otro dinero para que lo utilizara en los aportes a la seguridad social de manera que estuviera cubierta con posterioridad a la desvinculación de la empresa, en esas circunstancias y por esas circunstancias se llega al acuerdo de salida con doña María Etelvina.”

Se escuchó en declaración a MARIA LILIA VALBUENA NEUTA, compañera de trabajo de la accionante, laboró para la demandada por 15 años. Relató que trabajaron hasta el 26 de octubre de 2017, fecha en la cual terminaron sus contratos de trabajo y los de otras personas, para esa fecha la empresa todavía se encontraba ubicada en Soacha en la autopista sur. Sobre la forma de terminación del contrato y la firma de la transacción manifestó: *“a nosotras nos llamaron pues por la enfermedad laboral que teníamos y que nosotros ya no dábamos el mismo rendimiento que de todas maneras a nosotras nos iban a sacar más adelante si no firmábamos” (...) “a nosotras nos llamaron una por una nos estaban llamando, pues nosotras pedimos que nos dieran un asesoramiento que si podíamos asesorarnos con alguien, no nos dejaron, pedimos que si podíamos hablar con alguna otra persona o que nos dejaran pensarlo, pero no nos dieron tiempo, la verdad que si queríamos era de una o ya y además pues tampoco del modo como nosotros nos sacaron que nos sacaron hasta la portería, nos pusieron a una persona que nos acompañó hasta los lockeres y nos sacaron hasta la portería y no nos dejaron hablar con nadie y ni siquiera entregar los implementos de trabajo, porque nos tocó dejarlos con la persona que nos mandaron a acompañarnos.”* Que no estuvo presente en la firma de la transacción de la demandante, pero que a todas les refirieron lo mismo y que en la misma fecha sacaron otras personas del área en la cual estaban trabajando.

GLORIA EDITH CAMPOS NOVOA también compañera de trabajo de la demandante por 15 años, manifestó sobre la terminación del contrato y la suscripción de la transacción: *“pues yo estaba laborando y nos llamaron de un momento a otro, que ellos habían llegado a un preacuerdo,*

con nosotras no hicieron el preacuerdo, fue entre ellos porque en ningún momento nos dijeron que iban a prescindir de nosotras ni nada, que porque teníamos enfermedad laboral así la empresa no nos iba a llevar para ningún lado...”; que el preacuerdo se hizo entre los directivos de la empresa, considera que ella no celebró acuerdo porque sólo la llamaron a firmar y le dijeron que si no firmaban igual las iban a retirar de la empresa; no le hicieron ofrecimiento de trasladarse para Funza y que sobre ese traslado hacían unas reuniones mensuales sobre el estado de las ventas, de como iba el progreso de la empresa y a veces hablaban que estaban haciendo una nueva empresa más grande y que iba a ser mejor, pero específicamente no dijeron que iban a llevar a personas, que ella y la actora tenían recomendaciones laborales para la fecha de terminación del contrato.

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, tal situación no lleva por si sola a inferir que lo fue en las mismas condiciones que se produjo la desvinculación de la demandante y por ende se encuentre demostrada la presión, el constreñimiento y engaño que se pregona 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 acompasa con lo narrado por la actora; recuérdese que ambas deponentes admitieron que conocieron de la terminación del contrato de la actora porque entre las compañeras lo habían comentado.

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 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 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 ibídem, 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 y que 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 de lo contrario luego iba a salir sin un peso, 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 ACUERDO DE TRANSACCION; tampoco se advirtió que se encontrara en alguna situación vulnerable –sicológica, 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 si se observa dicha documental (fls. 3 - 6), se advierte que la manifestación de voluntad de la demandante fue libre, espontánea y sin presiones.

Sobre la transacción, debe recordarse que el artículo 15 del CST, establece que este acuerdo es válido en asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Al respecto la Sala de Casación Laboral en sentencia SL5032-2020 indicó:

“Sea lo primero señalar que el artículo 2469 del CC define la transacción como «un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual» y dispone que «no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa».

En dicho sentido, tal y como lo ha expuesto la Corte, la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.

De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

Sobre los efectos de la transacción, la Sala de Casación Civil estableció que son: i) el cambio de una relación jurídica incierta, en otra que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, y ii) la terminación de un proceso judicial, o si no se ha dado el mismo, la imposibilidad de los contratantes, de llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo...”

De acuerdo con todo lo anterior y como en el presente asunto el acuerdo celebrado entre las partes se realizó con el fin de transar cualquier diferencia que pudiera surgir en relación con la naturaleza del contrato, su desarrollo y terminación, sin que exista evidencia que la trabajadora fuera presionada o coaccionada para suscribirlo, pues él

mismo afirma que la suscribió de manera libre y voluntaria, sin presiones y por la oferta de dinero que hizo el empleador, tampoco se observa algún vicio en el consentimiento que pudiera invalidar tal acto y conforme quedó consignado en el acta, todo lo que allí se consignó fue por mutuo consentimiento.

Ahora, sobre el estado de salud de la demandante, la parte accionada admitió esta situación a la terminación del contrato de trabajo, pues así se menciona en el acuerdo de transacción, señalándose en la primera que “...En la actualidad PRIETO RINCON se encuentra en una situación especial de salud”; además en el plenario se advierte que la demandante presentaba las siguientes enfermedades (i) “SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO DERECHO – (ii) BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO (iii) DEDO EN GATILLO BILAERAL de origen profesional, según calificación emitida por la EPS FAMISANAR el 10 de febrero de 2017 (fls.14-15) y recomendaciones laborales de la misma entidad expedidas el 4 de enero de 2016 (archivo 11 APORTA DOC.FAMISANAR, pdf); enfermedades que determinaron un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 18%, conforme notificación de la ARL SURA, efectuada a través de carta del 4 de octubre de 2017 (archivo 16 ANEXO calificación de pérdida de capacidad laboral.pdf); sin embargo, tal situación no era óbice para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, decisión refrendada en acuerdo transaccional; acuerdo que conserva su validez habida consideración que no se demostró el engaño o constreñimiento referido como afectación del consentimiento de la trabajadora en la celebración y suscripción del mismo, para lo cual no se requería 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 desde enero de 2016 cuando le fueron expedidas las recomendaciones laborales, sin que hubiere quedado acreditado que en los meses 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, y si bien fue calificada el 4 de octubre de 2017 en primera oportunidad por la ARL SURA con una pérdida de capacidad laboral del 18%, de los medios de prueba practicados no es posible concluir que la demandante para la

fecha de finalización del contrato presentara una afectación grave de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de las labores asignadas.

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:

“...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.

Agotado el temario objeto de apelación; se confirmará la decisión que desestimó las pretensiones de la demanda. Por no haber salido avante el recurso se condena en costas a la parte demandante, se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

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

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 9 de febrero de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha dentro del proceso ordinario laboral

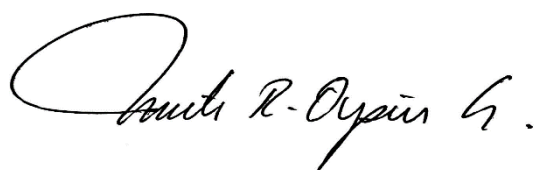
promovido por MARÍA ETELVINA RINCÓN PRIETO contra LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE, de acuerdo con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. **COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA SENTENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA