



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25754 31 03 001 2019 00034 01

Flor Marina Silva López vs. Laboratorios de Cosméticos Vogue SAS.

Bogotá D. C., ocho (8) de abril de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 16 de febrero de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia de **Flor Marina Silva López** contra **Laboratorios de Cosméticos Vogue SAS**.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Flor Marina Silva López, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Laboratorio de Cosméticos Vogue SAS, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 24 de abril de 2000 al 30 de octubre de 2017, *«el cual terminó por el hecho de haber inducido a la trabajadora en error para firmar un acuerdo de terminación de la relación laboral que quebrantó sus derechos laborales»*, sin contar con la previa autorización del Ministerio del Trabajo y, en consecuencia, se condene al restablecimiento de su vínculo contractual *«en el ejercicio pleno de sus funciones en virtud de su estabilidad ocupacional reforzada, al estar en proceso de calificación de pérdida de capacidad lo que la acredita como sujeto de especial protección»*, junto con el pago de salarios dejados de percibir por la suma de \$11.550.000, la indemnizaciones consagradas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo, 26 de la Ley 361 de 1997. En subsidio, pide que se condene



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

al pago de la indemnización por despido injusto por la suma de \$4.656.000, *«debido a que (...) fue inducida a firmar el acuerdo transaccional violatorio de sus derechos laborales».*

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que estuvo vinculada con la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido en las fechas enunciadas, prestando sus servicios personales como 'Auxiliar de Producción', que cumplió a cabalidad sus funciones, entre ellas, cumplir con la productividad establecida para cada producto, conservar en buen estado las instalaciones y equipos de la compañía, ejecutar las instrucciones impartidas por el supervisor en coordinación con el líder de línea y operar los equipos de acuerdo a sus instrucciones, a cambio de una remuneración mensual equivalente a \$776.000, pagada en quincenas.

Indicó que tras unos exámenes practicados el 21 de marzo de 2015, se le diagnosticó «discopatía L3-L4 y L4 y L5» y después de una ortoradiografía de columna realizada el 18 de agosto siguiente, obtuvo otro de *«cambios espondiloartrósicos leves y rectificación de lordosis lumbar fisiológica por probable espasmo muscular»*, que al acudir a Sura ARL, le fue diagnosticada una *«discopatía lumbar inferior con cambios artrósicos apofisarios y componente inflamatorio L5-S1»*, siendo calificada con una pérdida de capacidad laboral del 8,10%, que desde el año 2015 ha tenido los padecimientos de salud descritos, lo que la ha obligado a asistir a consultas médicas – 7 de abril, 5 de mayo, 6 y 10 de agosto, 19 y 26 de septiembre de 2016; 17 de enero, 23 de febrero, 9 de junio, 26 de julio, 23 de agosto y 9 de octubre de 2017; y 24 de enero de 2018.

Señaló que el contrato de trabajo fue terminado con ocasión de un acuerdo de transacción celebrado el 30 de octubre de 2017 ante la Notaría 56 del Círculo de Bogotá, sin la autorización del inspector del trabajo, en el que se estipuló el pago de \$9.448.659 como indemnización y de \$12.090.844 por concepto de las cotizaciones a seguridad social en salud y pensiones.

Agregó que Mariela Moncada Cepeda y Nancy Patricia Rocha López fueron sus compañeras de trabajo y que desde la terminación de su contrato *«ha quedado [sic] imposibilitada para aportar a seguridad social, lo que desde luego vulnera su derecho a obtener la pensión».*



2. Contestación de la demanda. La entidad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo entre el 24 de abril de 2000 y el 30 de octubre de 2017, el cargo desempeñado por la demandante como 'Auxiliar de Producción' y el último salario mensual devengado por la suma de \$776.000, pero se opuso a las pretensiones de la demanda, tras argumentar que la terminación del vínculo fue por mutuo consentimiento sin que se hubiera presentado inducción en error.

Rebatió que la demandante se autodenomine a sí misma como sujeto de especial protección porque *«no basta acreditar un quebrantamiento en el estado de salud para ser considerado (...)»* sino que debe acreditar *«al menos una limitación [sic] física, psíquica o sensorial con carácter moderado, esto es con al menos el 15% de pérdida de capacidad laboral, situación que no es cumplida por la demandante, pues únicamente relaciona una pérdida de capacidad parcial correspondiente al 8,10%»*.

Expresó que su actuar siempre ha estado acorde con los postulados de la buena fe, y que, en todo caso, cuando se trata de terminación del contrato por mutuo acuerdo no se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Respecto de los hechos relacionados con las consultas médicas, dijo no constarle, y acerca de la suma de \$12.090.844 aclaró que *«correspondió a una bonificación que el empleador le dio para contribuir con los aportes que la accionante podría seguir haciendo a la seguridad social en salud y pensiones, en busca de la continuidad de los servicios y prestaciones que le pudieran corresponder»*.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó cosa juzgada, buena fe, improcedencia de solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo, improcedencia del reintegro, inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y enriquecimiento sin causa, y solicitó, por otra parte, que se declare probada cualquier otra que resulte de manera oficiosa.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, mediante la sentencia proferida el 16 de febrero de 2021, absolvió a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra, e impuso costas a la parte demandante.



Apoyó su decisión en que, debido a que la transacción celebrada entre las partes el 30 de octubre de 2017 no versa sobre derechos ciertos e indiscutibles, ni la demandante probó haber sido forzada, coaccionada o inducida en error para firmarla, o que su estado de salud fuera determinante para ello, por lo que es válida al no oponerse al marco legal y jurisprudencial reseñado.

4. Recurso de apelación. Inconforme con la decisión la parte demandante presentó recurso de apelación, el que fue sustentado con los siguientes argumentos: *«Gracias su señoría, de manera respetuosa y dentro del término procesal oportuno, me permito interponer el recurso de apelación contra la sentencia proferida por su despacho, con el fin que sea revocada en forma total y en su lugar se conceda la totalidad de las pretensiones de la demanda, por la honorable Sala laboral del Tribunal Superior. Lo anterior con fundamento en las siguientes consideraciones: Señora juez, respetuosamente me aparto de la sentencia teniendo en cuenta que, la sentencia recurrida al pronunciarse en el fondo del asunto niega todas las súplicas de la demanda, al considerar en síntesis que no se probó la estabilidad ocupa serán (sic) reforzadas de mi poderdante y que tampoco se logró probar que hubo un vicio de consentimiento en la celebración del acuerdo transaccional. No compartimos la decisión por cuanto es contraria a la verdad, ya que, se demuestra que efectivamente la trabajadora estaba calificada con pérdida de capacidad laboral. Igualmente queda demostrado de forma testimonial y por el interrogatorio de parte, el modus operandi de la empresa al hacer firmar el acuerdo transaccional. Es importante hacer énfasis en este punto, toda vez que, el actuar de la empresa pues estaba dispuesto para que no hubieran testigos al momento de la firma de los acuerdos transaccionales. Este solo hecho no podría entonces desvirtuar cómo fue que ocurrieron o las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron las cosas y las cuales hicieron incurrir en error a mi poderdante, para la firma del acuerdo transaccional. Debido a esto, pues, me permito indicar que la juez de instancia no da el valor probatorio necesario a los testimonios, toda vez que, en ellas se da fe de cómo fueron tratadas las trabajadoras, en este caso, la señora Flor Silva para la firma del acuerdo transaccional. Igualmente como lo había indicado anteriormente, y el precedente lo había indicado, no se analiza el principio de primacía de la realidad sobre las formas, el análisis que se hace por la juez de instancia sobre la forma es únicamente sobre los documentos, dejando de lado lo que realmente ocurre con las trabajadoras que fueron despedidas. Igualmente no se evidencia en el fallo el abuso por parte del empleador al presionar a la demandante a la firma del acuerdo transaccional, si bien es cierto las pruebas son testimoniales y el interrogatorio, las documentales no podrían estar sobre estas mismas. Es importante entrar a analizar las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto, reitero, han mencionado los casos de estabilidad laboral reforzada, como lo es la SL1360 del 2018 (...) y la sentencia SU049 de la Corte Constitucional, que debió ser analizado en este fallo bajo estas dos ópticas jurisprudenciales. Finalmente la Juez da por demostrado sin estarlo, que no existió discriminación por parte de la empresa al terminar los contratos de trabajo de las trabajadoras enfermas; no dar por demostrado estándolo, que la trabajadora se le terminó su contrato sin autorización del Ministerio del trabajo; no dar por demostrado estándolo, que la trabajadora contaba*



con estabilidad ocupacional reforzada; no dar por demostrado estándolo, que la trabajadora es sujeto de especial protección laboral; no dar por demostrado estándolo, que el empleador obró de mala fe al presionar a la trabajadora a firmar un acuerdo transaccional sin que ella tuviera suficiente conocimiento de lo que estaba aceptando; no dar por demostrado estándolo, todos los, el modo en actuar de parte de la empresa Vogue para la terminación de los contratos, tampoco no dar el valor probatorio correspondiente a la diligencia de interrogatorio de parte de la señora Flor Silva, quien relató los hechos en los cuales se firmó el acuerdo transaccional. Finalmente, el juzgador de instancia se abstiene de valorar en conjunto todas las pruebas que reposan en el expediente, como los testimonios y en su integridad las pruebas aportadas documentales. Con fundamento en lo probado dentro del proceso y con base en los anteriores argumentos, solicito muy respetuosamente 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 un lugar acceda a la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda y en todo lo que sea favorable para la parte demandante».

5. Alegatos de segunda instancia.

En el término de traslado ambas partes presentaron sus alegaciones, así:

5.1. Parte demandante: En términos similares insiste en que debe revocarse la sentencia de primera instancia, dado que la juzgadora de instancia desacertó en el análisis respecto del contrato de transacción, porque la demandante cuando lo firmó era una persona en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, debiendo aplicar los precedentes legales y jurisprudenciales al respecto, en específico la ley 361 de 1997 y la sentencia SU-049 de 2017, además de requerirse de la autorización del inspector del trabajo, lo que no hizo la pasiva, aunado que con las pruebas testimoniales se acreditó que las trabajadoras enfermas eran cambiadas a otros frentes que desconocían y no se cumplían las restricciones ordenadas por la ARL, vulnerándose así sus derechos laborales que son irrenunciables.

5.2. Parte demandada: Solicita que se confirme la sentencia de primera instancia, argumentando que no se discute la condición del estado de salud de la demandante y así está claro desde el acuerdo y el contrato de transacción suscrito entre las partes, el que fue firmado de mutuo acuerdo y sabiéndose de su condición de salud, sin que fuera necesaria la autorización del Inspector del trabajo, ya que ello se requiere cuando la culminación de la relación laboral es unilateral, lo que no ocurrió y al haber culminado la relación laboral de mutuo consentimiento no se requería dicha autorización además no quedó acreditado que fue coaccionada para



firmar el contrato de transacción, de tal manera que la condición de salud de la actora no conlleva al desconocimiento, nulidad o invalidez del acuerdo transaccional.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la sala resolver los siguientes problemas jurídicos: i) ¿La demandante se encontraba en situación de discapacidad o estado de debilidad manifiesta al momento de suscribir el acuerdo de transacción?; y ii) ¿La protección a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud opera cuando se trate de terminaciones de contratos por mutuo acuerdo entre las partes?

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 26 de la Ley 361 de 1997, 61 del CPTYSS y 221 CGP; CSJ SL2797-2020 y CSJ SL572-2021; Corte Constitucional, SU049-2017 y C-200-2019; Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, sentencia del 20 octubre de 2020, Exp. No. 25754 31 03 002 2019 00030 01, M. P. Eduin De la Rosa Quessep.

9. Cuestión preliminar. En esta instancia instancia no es objeto de discusión entre las partes los siguientes hechos: i) la existencia de un contrato de trabajo con vigencia del 24 de abril de 2000 al 30 de octubre de 2017; ii) el cargo desempeñado por la demandante de 'Auxiliar de Producción'; iii) el último salario mensual devengado por la suma de \$776.000; y iv) la suscripción del acuerdo de transacción el día 30 de octubre de 2017 para dar por culminado el nexo contractual laboral.

Consideraciones

Dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo siguiente:

«ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e



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

insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad 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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren».

Este precepto legal fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-531 de 2000 en el entendido que «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».

Frente al alcance de este artículo, esta sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes se encuentren en un **estado de debilidad manifiesta**, entendido este como aquella situación grave, relevante o significativa que afecta la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

Lo anterior es así porque, por una parte, esa legislación no se limita a las personas con limitaciones severas y/o profundas, sino a las personas con limitaciones en general sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel y, por la otra, porque el Decreto 2463 de 2011 que distinguía los grados de *limitación* se encuentra expresamente derogado por el Decreto 1352 de 2013 (Corte Constitucional, SU049-2017, C-200-2019). En todo caso, valga aclarar que cuando al expediente se allega una calificación de pérdida de capacidad laboral, esta sala de decisión también ha optado por tenerla en cuenta.

Desde esta perspectiva, esta corporación ha definido que para que resulte próspera la pretensión sustentada en esta protección, en el expediente deben estar



demostrados los siguientes requisitos: **i)** el estado de debilidad manifiesta del trabajador al momento del despido o terminación del contrato de trabajo; **ii)** el conocimiento del empleador sobre ese estado de salud, con miras a estudiar la relación de causalidad entre la terminación del contrato y ese estado; y **iii)** la autorización previa de despido o terminación del contrato de la oficina del trabajo.

En relación con la noción de estado de *'debilidad manifiesta'*, se precisa que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad o con un simple quebranto de salud no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada. A decir verdad, cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. También es oportuno 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.

En otras palabras, el análisis que debe emprenderse para efectos de determinar esta protección por el estado de salud debe partir de la base de la existencia de un contexto laboral concreto, es decir, pueden examinarse las condiciones particulares del trabajador al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo, sencillamente porque este aspecto es el que básicamente justifica un amparo cuando ese estado de salud genere dificultades sustanciales en un trabajador para laborar en condiciones regulares.

Así lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en particular, cuando ha enfatizado en que, si bien la protección, en principio, cubre a quienes padezca una condición de **discapacidad en grado relevante** a raíz de una calificación técnica descriptiva del nivel de limitación del trabajador (CSJ SL2797-2020), existe una excepción a esa regla general consistente en que *«en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación*



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

que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo» (CSJ SL572-2021).

Este último criterio está soportado en el nuevo enfoque que debe dársele a la discapacidad contenido en el numeral 1º del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013, en donde se define como aquellas *«deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».*

Elucidado lo anterior, procede la sala a examinar las pruebas allegadas al proceso, con el fin de determinar si la demandante logró demostrar que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta cuando su contrato de trabajo terminó por virtud del acuerdo de transacción celebrado entre las partes el 30 de octubre de 2017.

A folio 9 obra historia clínica de la demandante con fecha del 21 de marzo de 2015 en la que se observa un diagnóstico de *«DISCOPATÍA L3-L4 y L4-L5 (...) cambios artrósicos apofisarios lumbares inferiores con leve componente inflamatorio (...) En L3 L4 hay abombamiento asimétrico izquierdo del disco intervertebral que indenta el saco dural y desplaza la raíz L4 izquierda con incipiente disminución de la amplitud del agujero de conjunción adyacente (...) En L5-S1 hay protusión discal no comprensiva».* No obstante, de allí no puede verificarse que ese quebranto de salud le dificulte sustancialmente sus actividades como auxiliar de producción al servicio de la entidad demandada.

Lo mismo ocurre con la constancia de ortoradiografía de columna total de fecha 19 de agosto de 2015 en la que se encuentra que *«cuerpos vertebrales de altura conservada, con cambios espondiloartrósicos y osteocondrosicos leves (...) esclerosis interfacetaria en L4-L5-S1»* (fl. 10); con el documento de fecha 15 de marzo de 2017 emitido por IDIME en donde consta que *«actitud escoliótica de vértice izquierdo (...) discopatía lumbar inferior con cambios artrósicos apofisarios y componente inflamatorio en L5-S1, en L3-L4 hay abombamiento asimétrico derecho del disco intervertebral que indenta el caso dural»* (fl. 11), así como con la comunicación del 10 de agosto de 2017 expedida por ARL SURA en la que, si bien se le informa a la accionante que debido a que mostró inconformidad



con la calificación de pérdida de capacidad laboral de un 8,10%, su caso sería remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, no se tiene certeza de cómo ese quebranto de salud afecta el ejercicio de sus actividades laborales en condiciones normales y regulares (fl. 13).

La historia clínica de 7 de abril de 2016 reitera su diagnóstico e indica que la demandante *«está laborando sin recomendaciones/restricciones»* con la ingesta de medicamentos, sin otro particular (fl. 14)

La historia clínica del 5 de mayo de 2016 verifica que la demandante allegó a la consulta médica un dictamen de la junta nacional de calificación, pero no se menciona el porcentaje de pérdida de capacidad laboral; y se reitera su diagnóstico del *«SÍNDROME LUMBAR DOLOROSO CRÓNICO SECUNDARIO A DISCOPATÍA LUMBAR»*, pero no se avisora de qué manera afecta el ejercicio de sus actividades (fl. 15).

Lo mismo sucede con la historia clínica del 6 y 10 de agosto de 2016 (fls. 16 y 17) en las que, si bien se advierte una remisión a otra especialidad para su revisión médica y una incapacidad, no se sabe por qué razón se dio esa remisión como tampoco se tiene datos si la incapacidad fue de corta, mediana o larga duración.

No obstante, a folio 18 obra la historia clínica del 19 de septiembre de 2016 en la que se reafirma su diagnóstico y se menciona que continúa en tratamiento médico *«con agudización de sintomatología»* para lo cual se le otorga una incapacidad de **3 días**.

A folio 19 obra la historia clínica del 26 de septiembre de 2016, en donde se observa que, por esas patologías, se le otorga a la demandante una incapacidad médica por **3 meses** (fl. 19).

A folios 20 y 21 obran unos controles médicos realizados el 17 de enero y 23 de febrero de 2017 por *«TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATÍA»* para continuar con el tratamiento médico.

A folios 22 y 23 obra historia clínica del 17 de mayo y 9 de junio de 2017 en la que se observa una incapacidad de **3 días** respectivamente por ese quebranto de salud y se continúa el tratamiento médico con revisión dentro de los próximos 7 días.



A folios 24 a 27 obra historia clínica del 26 de julio, 23 de agosto y 10 de septiembre de 2017 y 24 de enero de 2018 en las que se hace referencia a que la paciente «CONTINUA EN TRATAMIENTO – PACIENTE QUIEN DEBE LABORAR CON RECOMENDACIONES MÉDICAS DADAS POR LA ARL SURA (...) HACE FORMULACIÓN DE MEDICAMENTOS PARA DOLOR MODERADO».

La declaración del representante legal de la entidad demandada es relevante cuando expone que la contratación con la demandante llegó *«hasta la certificación de la ARL y la notificación de que sería llevado el trámite a la junta regional»*. De hecho, cuando se le preguntó por el estado de salud de la trabajadora, contestó que sí conocía sobre las dolencias que ella presentaba *«y por eso se quería asegurar que tuviera lo necesario para los aportes a seguridad social con posterioridad a la terminación del vínculo contractual»*.

La declaración de Nancy Patricia Rocha López, compañera de trabajo de la demandante, es relevante sobre el estado de salud porque menciona que padecía de hernia discal y discopatía lumbar; que hacía movimientos repetitivos e, incluso, unos trabajos debían hacerse manual, por lo que ese estado incidía notablemente en el desempeño de sus funciones, entre ellas, organizar y estibar el producto final.

Incluso las dolencias de la demandante se corroboran con el contenido del mismo acuerdo de transacción celebrado entre las partes el 30 de octubre de 2017 en el que se enuncia que *«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»*, la empresa le reconoce la suma de \$12.090.844 con el fin de *«contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones que se debe realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo en busca de la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder»* (fls. 3 a 4).

Y en el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de la misma fecha, se indicó que *«En la actualidad SILVA LÓPEZ FLOR MARINA se encuentra en estado de debilidad manifiesta»* –Negrilla fuera de texto- (fl. 6).

Conforme a lo anterior, es claro que la demandante, para la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, esto es, el 30 de octubre de 2017, ya sufría una deficiencia física que le impedía realizar sus funciones en condiciones regulares



«SÍNDROME LUMBAR DOLOROSO CRÓNICO SECUNDARIO A DISCOPATÍA LUMBAR», que le generaron recomendaciones médicas según la testigo Nancy Patricia Rocha López e incapacidades (fls. 18, 19, 22 y 23), y se encontraba en tratamiento, según la historia clínica analizada (fls. 9 a 27). De igual manera había sido calificada en primera oportunidad por la ARL SURA con una pérdida de capacidad laboral de 8,10% (fl. 13), y su inconformidad respecto del porcentaje se encontraba en trámite ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca (fl. 13).

En este punto, valga aclarar que, si bien la demandante en su interrogatorio de parte señaló que su porcentaje de pérdida de capacidad laboral fue aumentado en un 15% por las Juntas de Calificación de Invalidez, esta información no puede corroborarse porque no hay prueba que respalde esa afirmación. Aun así, los restantes elementos de probatorios permiten concluir que se encontraba en un **estado de debilidad manifiesta** y, por ende, es claro que su desempeño como 'Auxiliar de Producción' se vio afectado por su diagnóstico, así no tuviera una pérdida de capacidad laboral superior al que se indicó con anterioridad.

En cuanto al conocimiento del empleador, baste con decir que tenía pleno conocimiento de las dolencias y patologías que aquejaban a la demandante, ya que el representante legal confesó en su interrogatorio que la actora informó a la empresa sobre su estado de salud, admitió que conocía los procesos de calificación de su enfermedad, incluso así se plasmó en el acuerdo de transacción celebrado el 30 de octubre de 2017.

Dilucidado lo anterior, corresponde a la sala estudiar si dicho acuerdo de transacción puede ser considerado como válido, aun cuando la demandante se encontrara en estado de debilidad manifiesta. En este punto se resolverá si la entidad demandada tenía o no, la obligación de acudir al inspector del trabajo.

Sobre el particular, esta sala de decisión ha considerado que no es viable dispensar la protección a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud cuando la terminación del contrato de trabajo se sustenta en un acuerdo entre las partes, sin que esté demostrado algún vicio en el consentimiento – error, fuerza o dolo – o alguna coacción o costreñimiento para su firma. Así se dijo en la sentencia proferida el pasado



15 de octubre de 2020 dentro del expediente No. 25754 31 03 002 2019 00030 01, M. P. Eduin De la Rosa Quessep:

«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 legítima; 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



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

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 (...)

(...)

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



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

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 las sentencias proferidas ese mismo día dentro de los expedientes 25754 31 03 002 2019 00031 01 y 25754 31 03 002 2019 00032 01, M.P. Javier Antonio Fernández Sierra, también se dejó claro el criterio de esta corporación:

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

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



Aunado a lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema precisó lo siguiente:

«Aunado se tiene que esa prerrogativa se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación, situación fáctica que no se configuró en el sub judice en tanto el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, conforme se plasmó en el acta de conciliación, de modo que quien dejó sin valor y efecto la carta de renuncia motivada, fue el mismo demandante al suscribir que el vínculo laboral feneció por razón diferente al despido indirecto.

De otra parte, el censor también discute la validez de la conciliación, al referir que estuvo viciada «por error» en la medida que el inspector del trabajo no dejó constancia expresa de las condiciones de terminación del vínculo y los factores a conciliar, esto es, no precisó las garantías de contar con fuero de estabilidad reforzada por salud y omitió advertir las consecuencias de no tramitar el permiso para despedir ante el Ministerio de Trabajo.

Dicho argumento -deberes del inspector del trabajo en la diligencia de conciliación- implica un juicio jurídico que no es de recibo en la vía indirecta que orienta la acusación, en cuanto el recurso extraordinario de casación además de reunir los requisitos formales para su formulación, exige un planteamiento lógico y coherente con la vía de ataque seleccionada.

No obstante lo anterior, no sobra reiterar que el juez de alzada advirtió, de una parte, que no hubo despido sino terminación del contrato por mutuo acuerdo y, de otra, que el accionante no desconocía las garantías que eventualmente podrían asistirle, en caso de haber sido despedido y ser sujeto de especial protección.

Lo primero, porque como quedó visto, en el acta de conciliación las partes dejaron suscrita la modalidad de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo; y lo segundo, porque en la misiva que el demandante la dirigió a su empleadora y que obra a folios 18 a 19, él mismo expuso que se encontraba en «estado de indefensión o debilidad manifiesta por razones de salud», dada la dolencia que padecía en la columna vertebral, circunstancia que aseveró «violan notoriamente las disposiciones consagradas en la ley (sic) 361 de 1997 que trata sobre la protección para las personas limitadas».



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

En esas condiciones, para esta Sala las conclusiones del juez ad quem no configuran ningún error de hecho manifiesto; por el contrario, las estima acertadas en cuanto una posible omisión del inspector del trabajo en el sentido que refiere la censura, no configuraría vicio del consentimiento «por error», dado que el contrato de trabajo feneció en forma distinta al despido que no exige la autorización del Ministerio del Trabajo, y en cuanto el demandante conocía con suficiencia las prerrogativas de dicha disposición y los efectos de su inaplicación» (CSJ SL410-2020).

Descendiendo el precedente anterior al caso concreto, se observa que el día 30 de octubre de 2017 las partes suscribieron un contrato de transacción en el que estableció lo siguiente: 1) que la demandante prestó sus servicios personales para la entidad demandada entre el 24 de abril de 2000 y el 30 de octubre de 2017 en el cargo de auxiliar de producción; 2) que el último salario ascendía a la suma de \$776.000; 3) que *«Por motivos de organización y políticas administrativas internas el contrato de trabajo finalizó de mutuo acuerdo»*; y 4) que *«Las partes manifiestan que el día 30 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: i) La suma de \$9.448.659 *«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 ii) La suma de \$12.090.844 *«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»*.

Ahora, el acuerdo al que las partes hacen referencia mediante el cual superaron cualquier diferencia frente a la terminación del contrato de trabajo, es el obrante a folio 6 del expediente en el que formalizaron *«el acuerdo al que hemos llegado sobre la terminación del contrato de trabajo»* por mutuo acuerdo a cambio de una suma de dinero como concesión.



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

Así las cosas, analizado el acuerdo de transacción, junto con el documento que le dio origen, considera la sala que su contenido no hay lugar a considerarlo ineficaz por violentar derechos ciertos e indiscutibles, dado que no puede pensarse que por el hecho que la demandante se encontrara en situación especial de salud o de debilidad manifiesta le genera una estabilidad absoluta o un derecho cierto e indiscutible de permanecer en su cargo. Tal como lo ha sostenido esta corporación, 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 que las partes determinen y establezcan. 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 llegar a un punto de avenimiento para superar la diferencia que los afecta.

En estos términos, esta corporación se aparta respetuosamente de lo definido por la Corte Constitucional en sentencia T-217 de 2014.

Por lo demás, valga mencionar que la coacción y el engaño que la demandante planteó en la demanda, no quedó demostrado, primero porque cuando se firmó el contrato de transacción no se dejó constancia de alguna observación al respecto, y segundo porque la única testigo – Nancy Patricia Rocha López – que declaró en este asunto no le consta directamente los hechos sobre los cuales dio versión, dado que lo que sabes fue porque la misma demandante se lo contó, es decir, se trata de una testigo de oídas. Luego, es claro que esta deponente no cumple los requisitos consagrados en el artículo 221 del Código General del Proceso, aplicable al procedimiento laboral por virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para darle credibilidad si no percibió nada de lo que dijo, y por el contrario aceptó que lo que reveló fue porque lo obtuvo directamente de la parte aquí demandante e interesada en las resultas del proceso.



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

Conforme con lo dicho, se confirmará la sentencia apelada y dada la improsperidad del recurso, se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 salario mínimo legal vigente mensual a favor de la entidad demandada.

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

Resuelve:

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

Segundo: Condenar en costas de esta instancia a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 salario mínimo legal vigente mensual por concepto de agencias en derecho a favor de la parte demandada.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado