

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25754-31-03-001-2019-00033-01
Demandante: **SANDRA YANETH RUBIO GARZÓN**
Demandado: **LABORATORIO DE COSMÉTICOS VOGUE S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **6 DIAS DEL MES DE MAYO 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 11 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.

SANDRA YANETH RUBIO GARZÓN 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 21 de octubre de 1996 hasta el 26 de octubre de 2017, fecha en que se 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, en consecuencia 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; indemnizaciones, moratoria, la establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera subsidiaria solicita el pago de la indemnización por despido.

Como fundamento de las peticiones expuso que suscribió con la demandada contrato de trabajo a término indefinido el 21 de octubre de 1996 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 de \$1.100.000; desempeñó el cargo de preparador C6; desde el 2008 fue diagnosticada con neuropatía distal comprensiva sensitiva y motora del nervio mediano derecho, confirmatorio de síndrome de túnel del carpo grado II (leve) y el 23 de mayo de 2017 la ARL SURA libró notificación con el fin de informarle la calificación de pérdida de capacidad laboral en 17.8%. Recibió por concepto de liquidación de prestaciones sociales \$29.300.180, de los cuales \$19.075.447 se entregaron a título de suma transaccional y \$14.177.997 por concepto de aportes a seguridad social en salud y pensiones.

La demanda fue presentada el 19 de febrero de 2019 (fl. 44), admitida el 1º de marzo de 2019 (fl.46) luego de notificada, la 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 las excepciones de 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. 114–129).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha mediante sentencia del 11 de febrero de 2021, negó las peticiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante. (Audio y archivo “59. ACTA FINAL AUD. ART. 80 CPL-2019-033-0).

III. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Argumenta su inconformidad en los siguientes términos

“Señora Juez de manera respetuosa y dentro del término procesal oportuno me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia proferida por su despacho con el fin que sea revocada de forma total y en su lugar se concedan 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 de manera respetuosa y en el término procesal manifiesto lo siguiente: se acatan las precisiones del despacho con respeto, más no se está en concordancia con ello, teniéndose en cuenta que en virtud del principio de realidad que predomina en el orden laboral nos hemos dejado dejar disfrazar una figura de terminación de contrato a través de un contrato de transacción, su señoría revisando las formalidades del contrato de transacción encuentra de que no hay una violación a la ley y es evidente que no la existe conforme al artículo 15 del CST ya que si uno revisa el artículo 15 habla que el contrato de transacción es una forma de mediar y de conciliar derechos ciertos e indiscutibles, en este orden de ideas pues aquí no hay una violación pues porque la empresa lo que realiza es el pago concerniente a lo que se podría dar un contrato de transacción y ese no es el foco de lo que nosotros discutimos, el foco de lo que nosotros discutimos es que la empresa disfraza el contrato de transacción para evitar ir ante el Ministerio del Trabajo que como abogado corporativo sabemos de que es un trámite engorroso y por lo cual las empresas utilizan y disfrazan figuras buscando pues terminar relaciones que a largo van a ser estorbosas para su corporación, si nos damos cuenta en la apreciación de la prueba que no se realizó en debida forma, existieron 16 personas que se encontraban enfermas y esas 16 personas con su enfermedad fueron desechadas de la empresa, llámelo de una palabra búsquese la solución jurídica para hacerlo fueron así, son 16 personas que en este momento se encuentran desempleadas, son 16 personas que no han podido volver a pagar su seguridad social, son 16 personas que seguramente no van a poder disfrutar de una pensión teniéndose en cuenta de que no disponen con los recursos para hacer los pagos a seguridad social y mucho menos al régimen pensional, entonces si lo vemos desde ese foco del amparo constitucional que debe tener el derecho laboral como su eje principal nos damos cuenta de que la ley Clopatofsky justamente se amparaba que los trabajadores que contaban con un fuero de salud y pues seguramente la SU 049 cuando nuevamente se pronuncia sobre el tema y exige como requisito de que asista ante un inspector justamente para mediar aunque haya una justa causa que se revise si se puede o no se puede terminar la relación laboral ya que el tema trasciende de algo formal que es justamente el contrato, sino trasciende al tema de que se están desamparando de personas que no pueden seguir pagando su seguridad social y no van a poder ingresar nuevamente a un empleo y en este orden laboral se debe justamente mirar la realidad de lo que realizó la empresa Vogue que para este efecto fue disfrazar un contrato de transacción que como se ha evidenciado esta trabajadora nunca participó en su elaboración, nunca se le generó un encuentro con ella para estipular la forma de como se iba a realizar sino simplemente ellos lo realizan a su voluntad y le dicen firme este acuerdo sino firma como ella lo ha manifestado pues se va a terminar su contrato de todas formas, cuando existe esa presión evidenciamos que hay una coacción y que este documento no puede ser un instrumento para terminarle la relación laboral a una persona con debilidad manifiesta o fuero de salud, en ese orden de ideas solicito al Tribunal que se aprecie el comportamiento que tuvo la empresa Vogue para terminar toda esta serie de relaciones porque si uno analiza el testigo fue una persona que también sufrió este tema y si estas personas están demandando porque como lo ha indicado el apoderado de la parte actora en su tacha son personas que han llevado demandas también contra la empresa Vogue, si una persona demanda es porque considera que existió inconformidad y si considera que existió inconformidad es porque nunca estuvo de acuerdo en el escrito que se suscribe entonces desde ahí ya partimos en que si esta persona hubiera quedado satisfecha con el acuerdo pues seguramente no estaríamos en esta instancia judicial, si estas personas asisten y no fue una sola sino fueron varias y faltan las que no demandaron porque no fueron una ni dos tres cuatro, fueron 16 personas que a las cuales se les termina la relación de la misma forma nos damos cuenta de que la presunción es que la única causal para que se llegue a este supuesto acuerdo de transacción o contrato de transacción es por su condición física y como el doctor lo decía son personas que para un estándar de producción no son útiles y por eso se le hace la pregunta a la misma testigo de que si se podía formar un embotellamiento en la línea de producción o no, pues evidentemente uno entiende las razones del empresario pero yo siempre he creído que el derecho constitucional y laboral está por encima de esas razones es decir, si las personas no eran útiles para esa línea de trabajo hubieran podido buscar una alternativa como una reubicación en otra área que no les afectara su producción pero no dejar 16 personas desamparadas a través de una simulación de figura de contrato de transacción, así dejo sustentado mi recurso de apelación pues para que el Honorable Tribunal Superior en Sala Laboral decida sobre el tema. Gracias 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 Fórmulas 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 SANDRA YANETH RUBIO GARZON 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, ya que la corte suprema de justicia sala de casación laboral a reitero en diferente jurisprudencia que los trabajadores con una pérdida de capacidad laboral calificada gozan de la protección de estabilidad reforzada y por ende son sujetos de especial protección al momento de hacer acuerdos transaccionales. 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 la trabajadora fue coaccionada 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. La debilidad manifiesta como lo es una pérdida de capacidad laboral ha establecido la jurisprudencia que se deberá pedir autorización al ministerio del trabajo para su despido o terminación de contrato y como quedo probado dentro del proceso esto no se hizo por parte de la demandada, igualmente quedo probado documentalmente que la empresa de cosméticos Vogue desconoce en el acuerdo la calidad de estabilidad ocupacional reforzada de la que goza mi cliente, ya que cuenta con pérdida de capacidad laboral del 17.80% como se evidencia en las pruebas documentales aportadas en la demanda, el acuerdo manifiesta que mi cliente cuenta con una situación especial de salud mas no hace énfasis en que esa situación especial está calificada de origen laboral a causa de los movimientos repetitivos que ella realiza en el ejercicio de sus funciones, también manifiesta el acuerdo que el contrato finalizo por motivos de políticas administrativas, lo cual hace pensar el por qué ese mismo día despidieron a las trabajadoras que se encontraban enfermas. Igualmente, la ley 361 de 1997 establece las condiciones referentes a los trabajadores con situación de discapacidad la cual omitida por completo por la empresa cosméticos vogue. Además de la presunción que menciona la corte es pertinente traer a colación los testimonios en los cuales se manifiesta que a las trabajadoras enfermas se les cambiaba constantemente de trabajo a procesos que ellas desconocían y en los cuales no se cumplían las restricciones ordenadas por la ARL por sus condiciones de salud lo cual constituye una vulneración a sus derechos laborales, incluso se creó una banda especial para que las trabajadoras enfermas desarrollaran sus funciones la cual como indican los testimonios e interrogatorio no duro mucho tiempo ya que ellas debían cumplir con la producción normal a pesar de su estado de salud. 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 al 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 del principio de irrenunciabilidad: 5. Es pertinente traer a colación uno de los principios rectores del derecho laboral el cual consagra la irrenunciabilidad de derechos laborales el cual protege a los trabajadores a renunciar a sus derechos por el denominado temor reverencial que pueden llegar a ejercer los empleadores, en el caso que nos ocupa está probado en el interrogatorio de parte de la demandante que la aceptación para firmar este acuerdo obedeció a la intimidación ejercida por el empleador para que ella lo firmara, vulnerando por completo sus derechos laborales ya que como se puede evidenciar en las pruebas el hecho que se termine su contrato con la empresa demandada constituye el final de su vida laboral ya que en las condiciones que se encuentra actualmente le es imposible conseguir un nuevo empleo y a su vez este acuerdo viola por completo su derecho al trabajo y a una vida digna incluso a su mínimo vital. Respecto de la Aplicación de la sentencia SU-049 de 2017 6. 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. Respecto de la Aplicación de la sentencia SL 1360 de 2018. 7. La corte suprema de justicia en sentencia SL 1360 de 2018, cuando el trabajador demuestra su situación de discapacidad se presume que el despido fue discriminatorio, lo cual en el caso que nos ocupa podemos presumir que el acuerdo transaccional firmado por la señora SANDRA YANETH RUBIO GARZON fue por esta causa ya que quedó demostrado dentro del proceso que ella siempre cumplió con sus funciones como trabajadora de acuerdo a las declaraciones hechas por el mismo representante legal en interrogatorio de parte. 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 primero 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:

“Respetuosamente se dirige a los honorables el apoderado de la parte pasiva en el proceso de la referencia, para presentar alegatos de conclusión en el proceso de la referencia, solicitando se mantenga en su integridad la sentencia del a-quo, fundamentalmente por las siguientes razones: 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 y 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 21 de octubre de 1996 vigente hasta el 26 de octubre de 2017, desempeñó el cargo de PREPARADOR C6 y devengó la suma de \$1.100.000 (fl. 5-9); 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 \$19.075.447 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, \$14.177.997 "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 DEL TUNEL CARPIANO (ii) BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO de origen profesional, según historia clínica expedida por la IPS SURA (fls.23–36), enfermedades que determinaron un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 17.8% conforme notificación de la ARL SURA, efectuada a través de carta del 23 de mayo de 2017 (fl. 37).

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 ésta 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 RUBIO GARZÓN SANDRA YANETH, prestó sus servicios personales a LABORATORIOS DE COMSÉTICOS VOGUE en ejecución de un contrato de trabajo a término INDICAR (sic) desde el día 21 de octubre de 1996 y hasta el día 26 de octubre de 2017,

desempeñándose como OPERADOR. 2. LABORATORIOS DE COSMÉTICOS VOGUE reconoció y pagó a PRIETO RINCÓN MARIA ETELVINA último salario básico ordinario, la suma de UN MILLON CIENT MIL PESOS M/CTE (\$1.100.000). 3. En la actualidad RUBIO GARZON SANDRA YANETH 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. 5-6).

En el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, manifestó sobre la terminación del contrato y la firma de la transacción: “...Ellos dijeron que era porque yo ya no podía trabajar en la empresa por la enfermedad que tenía...”, que para esa época había un rumor de que la empresa se iba trasladar, pero que nunca se les informó sobre el traslado, negó que la empresa realizara reuniones para socializar el cambio. Que en la misma situación de ella había 15 a 18 personas y que casi todas firmaron el acuerdo.

Al absolver interrogatorio el representante legal de la demandada, sobre las razones por las cual se suscribió la transacción indicó: “básicamente hubo una consideración y es que ella no estaba dispuesta a pasar de Soacha a Funza, fundamentalmente por temas de lejanía de transporte, de jornada y en esa medida se llegó con ella a un acuerdo, como se llegó con unas cuantas personas que no manifestaron ningún tipo de ánimo en trasladarse y se llegó con ellas a un acuerdo, desde que se inició la planeación del traslado, una de las cosas donde más énfasis se hizo era, en cómo lograr que la mayoría de las personas pasaran de Soacha a Funza y voy a ser muy claro en esto, es decir, nada se logra trasladándose de una sede fabril a otra si usted pierde la fuerza del trabajo, porque entonces toda la inercia, todo el conocimiento, toda la cohesión que hay entre las personas se pierde, eso sería lo más costoso para una empresa, en esa medida la empresa hizo unos esfuerzos muy importantes para lograr que la mayoría de las personas pasaran de Soacha a Funza, a mi realmente me extraña que diga no conocer ninguna reunión cuando incluso se contrató a una empresa experta en gestión de recursos humanos la empresa HUMAN CAPITAL, incluso yo tengo aquí el reporte de esa empresa si usted me lo permite exhibir, si no, está bien no lo haré, pero donde habla de las sesiones que tuvieron con toda la fuerza de trabajo y donde hablan también que a las personas que no quisieron trasladarse entonces hablaron con ellas sobre cuál sería una salida de la empresa, la empresa quiero

decirle invirtió cantidades de dinero con ocasión del cambio, rutas de transporte que antes no había, casinos de trabajadores, facilidades para hacer deportes allá mismo, lugar para cuidar a los niños, entonces realmente eso fue precisamente para lograr que todo el mundo pasara, no se logró fueron personas que en su momento dijeron no querer ir y se llegó a un arreglo con ellas.”

Se escuchó en declaración a GLORIA EDITH CAMPOS NOVOA, compañera de trabajo de la accionante. Sobre la forma de terminación del contrato y la firma de la transacción manifestó: *“a todas nos llamaron para cancelar el contrato pues salió por enfermedad laboral en esa época las que salimos todas fue por enfermedad laboral que la empresa ya decidió cancelar el contrato dijeron que, de común acuerdo, pero en ningún momento llamaron a las personas para decir que habían tomado la decisión de cancelar los contratos.”* Que no estuvo presente en la firma de la transacción de la demandante y al respecto aclaró: *“pues igual nosotras nos hablamos y nos comentamos como fue y a todas fue lo mismo nos llamaron que ya no iban a seguir con nosotras por la enfermedad laboral que porque ya no rendíamos igual, que ya la empresa ya no nos podía tener más. No sabe si a la demandante la llamaron a para socializar el traslado de la empresa, que se hacían unas reuniones mensuales para informar los rendimientos de la empresa y al final de esas reuniones se decía que estaban haciendo una empresa más grande, pero no para decir si se trasladaban los trabajadores.*

Obsérvese, que aunque la testigo manifestó 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 la declarante ni siquiera estuvo presente cuando fue convocada la demandante, menos aún presencié 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 la testigo admitió que conoció de la terminación del contrato de la actora porque entre las compañeras lo habían comentado.

Por consiguiente, de 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 CC, 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 (fl. 15).

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.5-6), 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 RUBIO GARZÓN SANDRA YANETH se encuentra en una situación especial de salud; además en el plenario se advierte que la demandante presentaba las siguientes enfermedades (i) “SINDROME DEL TUNEL CARPIANO (ii) BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO de origen profesional, padecimientos que determinaron un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 17.8% conforme notificación de la ARL SURA, efectuada a través de carta del 23 de mayo de 2017; 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 noviembre de 2008, sin que hubiere quedado acreditado que en los años posteriores se hubiere incrementado o agudizado su situación de salud y que la misma fuere impedimento o una dificultad sustancial en el desempeño en condiciones regulares de las labores encomendadas, y si bien fue calificada el 23 de mayo de 2017 en primera oportunidad por la ARL SURA con una pérdida de capacidad laboral del 17.8%, 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,

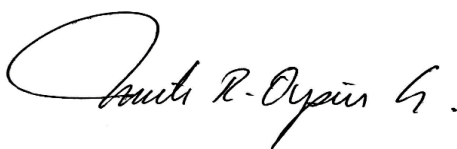
RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 11 de febrero de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha dentro del proceso ordinario laboral promovido por **SANDRA YANETH RUBIO GARZON** 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,



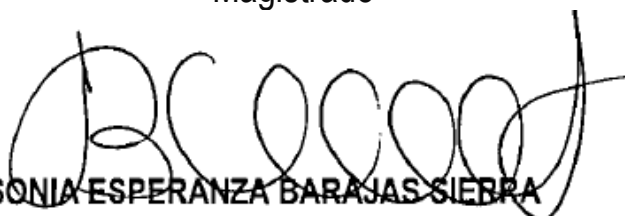
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA