

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR JAVIER LEONARDO GUZMÁN LÓPEZ CONTRA WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED. Radicación No. 25899-31-05-002-**2019-00458**-01.

Bogotá D.C., primero (1º) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra el fallo de 13 de septiembre de 2021, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante, el 30 de septiembre de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad Weatherford Colombia Limited para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 12 de junio de 2012; que su último salario fue \$2.062.718; que la empresa, el 9 de noviembre de 2016, terminó el referido contrato mediante acta de transacción bilateral, de manera irregular y con desapego al ordenamiento jurídico; que el actor se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada, cuando se produjo su retiro; que se declare la ineficacia de esa terminación y que el contrato sigue vigente. Y como consecuencia de las declaraciones, se disponga su reintegro al mismo cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, así como el pago de salarios y prestaciones sociales desde la terminación hasta que sea reintegrado, y la indemnización por la terminación del vínculo en estado de discapacidad, con la indexación y las costas.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que se vinculó con la demandada el 12 de junio de 2012, por medio de un contrato de trabajo a término indefinido; el último cargo que desempeñó fue el de auxiliar administrativo 2, luego de ser reubicado por patología médica; al ingresar a la empresa, fue calificado como apto; en pleno cumplimiento de su actividad y debido a las acciones repetitivas que debía ejecutar y el peso que le tocaba levantar, empezó a sufrir de dolencias lumbares desde el año 2013, a raíz de lo cual tuvo que someterse a tratamientos médicos; el 11 de julio de 2013 debió asistir de urgencia a la Clínica Chía por dolor agudo en la zona lumbar; el 25 de septiembre siguiente, por el mismo motivo, y por dolor inguinal acudió a cita particular con el doctor Braulio Márquez Correa, quien ordenó resonancia; la situación era conocida por la empresa desde esas fechas, tan es así que en correo electrónico enviado por César Lara, Coordinador HSSE, pone de presente la incapacidad que se le otorgó y solicita el pago de la misma; el 2 de octubre concurrió al Centro de Medicina Diagnóstica CAP, que ordenó ser valorado por cirugía general con carácter prioritario; el 26 de octubre y 28 de noviembre de 2013 asistió a consulta en la EPS por problemas lumbares; la resonancia magnética tomada el 20 de febrero de 2014 revela serios cambios inflamatorios y degenerativos en la sínfisis púbica y edema muscular en el glúteo medio y tejido celular subcutáneo en la región glútea derecha; el 11 de marzo de 2014 acudió a la EPS por dolor lumbar, el 14 de abril del mismo año infiltraron bajo guía ecográfica del pubis y la entesis del tendón aductor largo derecho; el 14 de mayo le practicaron gammagrafía ósea de tres fases que en principio arrojó resultados normales; el 27 de mayo se le ordena gammagrafía de tejidos blandos; el 9 de junio el médico certifica estado invalidante y le otorgó incapacidad por diez días; el 11 de junio le practicaron resonancia magnética simple de columna lumbosacra, la cual muestra pequeñas formaciones osteolíticas marginales, artrosis interfacetaria, con esclerosis de las superficies articulares con compromiso de los niveles L4-L5, discopatía degenerativa, abombamiento del disco L4-L5, abombamiento concéntrico del anillo fibroso del disco nivel L5 S1, concluyendo con cambios espondiloartrósicos y discopatía degenerativa en el sector lumbar inferior, con estenosis foraminal moderada/severa en el nivel L5 S1; el 20 de junio le practican electromiografía más neuroconducción por radiculopatía L4 y es incapacitado; el 2 de julio, en cita médica, le otorgan recomendaciones generales de peso y posturales, presentadas al empleador, y es incapacitado con el diagnóstico de lumbago no especificado severo; el 9

de julio, la demandada a través de su contratista de salud ocupacional, SIPLES, le practica un examen de medicina ocupacional post incapacidad, en el que queda sentado que ingresa con restricciones temporales, que presenta una enfermedad de origen común que requiere calificación de EPS/ARL y con recomendaciones generales de continuar manejo médico de cargas, pausas activas y pautas ergonómicas, examen que permite colegir el conocimiento de la empresa sobre su estado de salud, y se ratifica con los correos electrónicos de julio 9 y 10 sobre la observancia de las recomendaciones, y también con los correos de septiembre 24 y octubre 1 de 2014; el 10 de noviembre asiste a cita de especialidad cirugía columna, se le dan órdenes de terapias físicas, incapacidad, y se reiteran recomendaciones laborales; el 29 de agosto acude al médico por cuadro de diarrea y es incapacitado; el 27 de diciembre de 2014 firma acuerdo de reubicación y se le asignan funciones como asistente administrativo; el 4 de enero de 2015 se le hace examen neuro fisiológico, en el que no aparecen lesiones en nervios periféricos; el 28 de enero el médico alerta sobre la gravedad de su patología y ordena valoración por neurocirugía, se diagnostica hernia lumbosacra L5 S1 con sospecha de síndrome medular por comprensión; ese mismo día el médico de salud ocupacional encuentra que ha tenido cambios degenerativos L5 S1 con esterosis ferominal, remitiéndolo a valoración integral; el 6 de marzo acude a urgencias de Clínica Chía con diagnóstico de trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, que se repite el día 11 siguiente, cuando le conceden incapacidad; el 16 de marzo le practican ultrasonografía de tejidos blandos, se ordena neuro conducción y ecografía inguinal, así como fisioterapias y rehabilitación; el 25 de marzo es remitido a clínica por dolor lumbar, igual asiste a consulta el 7 de abril y el 11 de mayo, en esta última le prescriben sesiones de fisioterapia; en cita de 13 de julio le ordenan nueva ecografía inguinal e incapacidad por diez días, prorrogada en cita del 23 del mismo mes, al día siguiente asiste de nuevo a cita médica; el 12 de agosto le ordenan gammagrafía de médula ósea y electromiografía de cada extremidad; el 25 de agosto le realizan un TAC bloqueo selectivo L2-L3 y L3-L4; el 26 de agosto asiste a cita médica en la que le ordenan resonancia magnética simple de columna; el 9 de septiembre asiste a cita de traumatología y le dan incapacidad de 13 días; la resonancia de 11 de septiembre muestra rectificación lordosis fisiológica, discopatía degenerativa y osteoartrosis niveles L2 L3 a L5 S1, hernias discales protuidas; en panorámica de columna vertebral aparece diagnóstico de escoliosis torácica izquierda de 4º; durante

el resto del año 2015 le ordenaron resonancias magnéticas de columna, así como incapacidades, fisioterapias y dosificación de medicamento cada vez más invasivos, como morfina; en 2016 siguió con sus tratamientos desde enero, como consta en la historia clínica de febrero 6 de dicho año; en esta fecha asiste a consulta de primera vez por cirugía, que se surte ese mismo día bajo el concepto de discopatía lumbar múltiple con neuropatía; al día siguiente le ordenan nueva electromiografía en cada extremidad y radiografía dinámica de columna vertebral; así continuó el resto del año, situación conocida por la empresa, como quiera que le otorgaba los permisos; a pesar de su estado de salud, fue trasladado, con otro compañero, a la ciudad de Yopal, lo que le generó graves y funestas consecuencias; traslado que se utilizó para coaccionarlo a renunciar de su derecho fundamental a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, porque no en vano el 9 de noviembre fue compelido a celebrar un convenio de terminación bilateral del contrato de trabajo, en el cual no se estipularon concesiones recíprocas de la demandada, que no renunció a nada, pagó simplemente lo que estaba obligada por ley, obteniendo a cambio la renuncia de sus derechos ciertos e indiscutibles; la demandada se valió de su necesidad de tratamiento, con el que no podía proseguir en el nuevo sitio de labores (Yopal), amén de que no tramitó ni obtuvo la autorización del MinTrabajo sobre la ilegítima terminación del contrato de trabajo; prueba de esa presión es la misiva de octubre 7/16 en la que puso de presente a la empresa las consecuencias nefastas del traslado de Gachancipá, que implicaba permisos para asistir a tratamientos médicos; su voluntad en esa acta es ineficaz en razón de la fuerza utilizada por la empresa, teniendo en cuenta el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; sigue con sus dolencias lumbares invalidantes y no ha podido vincularse de nuevo por esos padecimientos, se encuentra fuera de la seguridad social, y carece del mínimo para cubrir sus necesidades básicas.

3. Recibida la demanda, el juzgado profiere un auto el 28 de noviembre solicitando aclaren lo concerniente a la competencia en tanto no hay claridad sobre el sitio de prestación de servicios, pues se habla de traslado a Yopal; al responder, la abogada informa que el referido traslado no se cumplió, ni se hizo efectivo; allí mismo manifiesta que la sede de Gachancipá fue cerrada. Después, mediante auto de 20 de febrero de 2020 se inadmite por otros defectos que a juicio de la jueza tenía la demanda; finalmente se admite el 12 de marzo siguiente. En la subsanación, la apoderada del demandante hace

una relación detallada de las incapacidades que este tuvo desde el 9 de junio de 2014 al 4 de octubre de 2016, así mismo acompaña los documentos que dan cuenta de las mismas, hasta el 9 de noviembre de 2016.

4. En la contestación, la demandada acepta la existencia del contrato de trabajo, la fecha de inicio y el último salario, señalados en la demanda; explica que el contrato terminó mediante la suscripción de un acuerdo entre las partes; sostiene que el actor no era titular de la protección laboral reforzada por cuanto no había sido calificado ni estaba incapacitado. Aduce que el traslado a Yopal fue por el cierre de la sede que tenía en Gachancipá, y primero se trasladó al cargo de auxiliar administrativo. Manifiesta que las dolencias no son de origen laboral. Señala que a su juicio la incapacidad médica no es igual a estado invalidante. Niega que haya ejercido abusivamente el *ius variandi*. Que el acuerdo no fue impuesto sino fruto de la voluntad libre de las partes y adicionalmente se le hizo un reconocimiento económico. Anota que la terminación del contrato de trabajo no es un derecho cierto e indiscutible y la estabilidad laboral reforzada no aplica en caso de terminación por mutuo acuerdo, como lo sentó la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 410 de 2020. Propuso las excepciones de cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, compensación, buena fe, pago y prescripción.
5. El juzgado que venía conociendo del proceso, por medio de auto de 24 de marzo de 2021, lo envió al recién creado Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, el que a su turno avocó su conocimiento, por auto de 14 de abril siguiente, y con providencia del 28 posterior tuvo por contestada la demanda, citando para el 28 de junio de 2021 con el fin de realizar la audiencia del artículo 77 del CPTSS. Contra esta providencia, la apoderada del demandante interpuso recurso de reposición por cuanto no hubo pronunciamiento sobre la reforma de la demanda que había presentado; el juez, si bien rechazó el recurso por improcedente, admitió la mencionada reforma.
6. En la reforma, el demandante modificó algunos hechos para insistir en que el acta de transacción no implicó concesiones recíprocas toda vez que la demandada solo reconoció lo que le correspondía legalmente; que una muestra del desespero, constreñimiento y presión de la demandada sobre el demandante es que la fecha señalada en el acta para terminar el contrato, este se encontraba incapacitado; que el actor no ha podido continuar su

tratamiento médico debido a que carece de recursos para hacer el aporte a la seguridad social en salud y en este momento está desvinculado del sistema; ni ha logrado ser incluido en el régimen subsidiado; una familiar es la que lo está tratando, igualmente le practican las fisioterapias. Su estado invalidante lo certifica con un RX de columna lumbosacra de fecha 10 de marzo de 2021. Que cuando advirtió actos de la empresa tendientes a desconocer sus patologías, se afilió a la USO tres meses antes de terminar su contrato; así se desprende de lo que se dice en la transacción sobre fuero sindical; que una muestra de la intención dolosa de la empresa es que, a pesar del cierre de la sede de Gachancipá, antes de su traslado a la ciudad de Yopal, lo había reubicado en el área administrativa de Bogotá. Anexa documentos sobre sus tratamientos; solicita medidas cautelares innominadas, consistentes en que lo afilien a salud mientras se tramita el proceso y se le pague el equivalente a un salario mínimo mensual para solventar sus necesidades y las de su familia; petición a la que no accedió el juzgado, como consta en auto de 3 de junio de 2021.

7. La demandada contestó la reforma, aduciendo que en el acuerdo sí hubo concesiones, por cuanto reconoció una suma de dinero adicional a la liquidación; insiste en que no hubo presión de su parte; destaca que en la transacción se hizo énfasis en un posible fuero circunstancial por su afiliación a la USO y que podría tener algún derecho por su situación de salud.
8. El juzgado, en auto de 22 de junio de 2021, tuvo por contestada la reforma; mantuvo la misma fecha que ya había fijado para la audiencia del artículo 77 del CPTSS, la cual se celebró el 6 de agosto de 2021 y fijó como fecha para el fallo, el 13 de septiembre de 2021.
9. Ese día, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dictó sentencia declarando no probadas las tachas de los testigos Javier Quintero Pinzón y Héctor Murcia Martínez; probadas las excepciones de cosa juzgada, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; absolvió a la demandada y le impuso costas al actor. Consideró, en síntesis, que estaba acreditado que el actor al momento de la terminación del contrato de trabajo era beneficiario de la protección laboral reforzada por razones de salud. Tal situación, sin embargo, no impedía que llegara a un acuerdo con su empleador para terminar el contrato de trabajo de mutuo acuerdo, como aquí sucedió. Analizó las posiciones de la Corte Constitucional

y de la Corte Suprema de Justicia sobre este aspecto, y precisó que se inclinaba por la segunda, de acuerdo con lo razonado en la sentencia SL3144 de 2021, toda vez que no consideró necesario que el avenimiento se sometiera a la aprobación del Ministerio del Trabajo, como lo manifestó la primera en la sentencia T 214 de 2017. Estimó, así mismo, que en el presente caso no había imposibilidad del demandante de expresar libremente su voluntad, ni tampoco se acreditaron vicios del consentimiento. Expresó que, en el presente caso, no advertía un uso ilegítimo del *ius variandi* al trasladarlo de Gachancipá a Yopal, porque la sede de aquella iba a ser cerrada. Sobre los testimonios que se refirieron a que el traslado fue por represalias, consideró que se trataba de opiniones personales, tampoco le dio credibilidad a los declarantes que afirmaron que el traslado fue una forma de presión.

- 10.** Frente a la anterior decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación; pide la revocación de la sentencia manifestó, en lo esencial, que el trabajador tenía varias patologías que afectaban su salud, tan es así que fue reubicado laboralmente, y por tanto gozaba de estabilidad laboral reforzada. Seguidamente señala que el acuerdo que suscribió fue propiciado por la presión ejercida con el traslado, sin tener en cuenta su estado de salud y la continuidad de su tratamiento ni que su esposa acababa de tener un bebé, incluso los cambios culturales que implicaban el traslado. Destaca que el trabajador Javier Murcia no firmó el acuerdo y le terminaron el contrato. Se pregunta, por qué no lo reubicaron en un sitio más cercano. Insiste en que la presión psicológica ejercida por la empresa fue la que estructuró el vicio denunciado. Resalta que no obra en el expediente autorización del Ministerio del Trabajo. Que el trabajador tenía que escoger entre su familia, su salud o el trabajo en Yopal, lo que lo mantenía en situación difícil, por ello el testigo Oscar Nieto dice que lo veía estresado.
- 11.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto de 27 de septiembre de 2021, y por auto de 4 de octubre se corrió traslado para que las partes alegaran.
- 12.** La apoderada de la parte demandante empieza haciendo una sinopsis de los hechos del proceso; resalta, como aspecto cuestionable, que la demandada haya sido la que tomó la iniciativa para la transacción, así lo dice la testigo Escobar Borbón, quien manifestó que la consecuencia de no firmar

la transacción era la terminación unilateral del contrato; testimonio fundamental para inferir la fuerza y la presión ejercidas. Transcribió apartes de decisiones de la Sala de Casación Laboral.

La demandada, por su parte, solicita se confirme la sentencia de primera instancia por cuanto el acuerdo transaccional es válido y no se demostró la existencia de vicios del consentimiento. Sobre lo primero explicó que la terminación del contrato es un derecho incierto y discutible, aparte de que en el acuerdo quedó plasmada la existencia de posibles derechos derivados de la situación de salud del trabajador.

CONSIDERACIONES

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

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico que debe resolverse es analizar si el acuerdo transaccional suscrito por las partes para dar por terminado el contrato de trabajo es inválido o ineficaz, por afectar derechos irrenunciables, porque fue resultado de la presión y la fuerza ejercida por la empresa, o por la falta de autorización del Ministerio del Trabajo.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que entre las partes intervinientes existió un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, el último salario devengado por el trabajador y el cargo que desempeñaba al momento de extinguirse el contrato. Tampoco hay controversia sobre el traslado que se le hizo al actor de Gachancipá a Yopal. No es posible tampoco entrar a reconsiderar la conclusión del juez en el sentido de que el demandante era titular de la protección laboral reforzada, porque este punto concreto tampoco fue cuestionado.

Obra dentro del plenario abundante prueba documental relacionada con la atención y los diagnósticos médicos del demandante, las incapacidades que se le otorgaron, los pagos que se le hicieron, el acuerdo de transacción, la comunicación de traslado de Gachancipá a Yopal, afiliaciones a seguridad social; así como los testimonios

de Diana Escobar, Héctor Murcia, Oscar Nieto, Javier Quintero y Luper Vergel Chacón, y los interrogatorios a las partes, los cuales han sido analizados minuciosamente por la Sala y se hará mención a cada uno de ellos en la medida en que sea necesario.

Se analizará inicialmente si, en términos generales y en línea de principio, están proscritos los acuerdos transaccionales o conciliaciones con trabajadores que hayan presentado problemas de salud, incapacitados de manera recurrente, reubicados laboralmente y que hubiesen sido objeto de recomendaciones médicas. El estudio del anterior problema se aborda porque de la lectura de la demanda, los alegatos y el recurso del demandante, es dable entender que parece plantearse que la existencia de las situaciones de salud antes indicadas limita, disipa o proscribire la facultad de las partes de llegar a acuerdos sobre la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Sobre lo anterior, la Sala quiere reiterar lo que dijo en sentencia de fecha 15 de octubre de 2020 dentro del proceso de María Lilia Valbuena Neuta contra Laboratorios Vogue S.A.S., radicado 25754-31-03-002-2019-00030-01:

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

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

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

asentimiento del trabajador lo legitima; y se requiere también desde luego que el acuerdo no se halle afectado por algún vicio del consentimiento.

Por tanto, la transacción si bien es una figura legítima en el ámbito laboral y su existencia en un caso particular en principio presupone su validez, no es en modo alguno totalmente intangible ni mucho menos inmutable, por cuanto contra la misma puede promoverse acción judicial tendiente a que se declare su ineficacia tal como lo consagra la ley y lo ha considerado la jurisprudencia. En efecto, el artículo 2.483 del Código Civil prescribe <<La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia; pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes>>; y el artículo 2.476 dispone <<Es nula en todas sus partes la transacción obtenida por títulos falsificados, y en general por dolo o violencia>>. Aparte de que no puede perderse de vista que aun cuando no aparece señalado expresamente como motivo de nulidad, en el campo laboral es nula la transacción que supone dejación o abandono derechos mínimos e irrenunciables o que contraviene derechos ciertos e indiscutibles como ya se advirtió.

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

(...)

Así las cosas, una vez analizado el acuerdo de transacción, junto con el documento que le dio origen, de cara con los criterios jurisprudenciales y legales antes enunciados, para la Sala no es patente que el mismo resulte ineficaz por violentar derechos ciertos e indiscutibles, pues no puede pensarse que el solo hecho de que la demandante se encontrara en situación especial de salud o de debilidad manifiesta le generaba una estabilidad absoluta o un derecho cierto e indiscutible de permanecer en el cargo, tan es así que la propia ley y la jurisprudencia tanto Constitucional como Laboral han sostenido que el contrato de trabajo en esas condiciones puede ser terminado si es autorizado por las autoridades del trabajo, o si sobreviene una causal objetiva que permita su terminación unilateral. Una cosa son los hechos ciertos e indiscutibles y otra los derechos de esta naturaleza, siendo que la prohibición de transacción se predica de estos pero no de aquellos. De modo que el hecho cierto de la enfermedad de la actora, en modo alguno implica la nulidad automática del acta de transacción, como lo entiende el recurrente. En efecto, bien puede suceder que las partes se abstengan de hacer la solicitud al Ministerio del Trabajo en busca de que autorice su terminación, y a cambio de ello acordar su finalización directamente de mutuo acuerdo a cambio de unas contraprestaciones según las partes determinen y establezcan. Un pacto en esos términos no puede ser calificado per se de ineficaz ni vulnerador de derechos ciertos e indiscutibles. Nada impide tampoco al trabajador que se encuentra en las señaladas condiciones de salud, buscar o aceptar una fórmula de arreglo con su empleador en aras de encontrar un punto de avenimiento para superar la diferencia que los afecta”.

Posteriormente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 9 de junio de 2021, SL 3144, radicado 83.956 dijo, entre otras cosas, que “... el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación no se pueda terminar”.

En suma, entonces, la existencia de dolencias, patologías, incapacidades frecuentes o reubicación laboral, en ningún caso es óbice para que el trabajador afectado pueda llegar a acuerdos con su empleador para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de conformidad con el lineamiento jurisprudencial atrás transcrito emanado del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral; a lo que cabe agregar que, en las circunstancias determinadas en este proceso, el estado de discapacidad no había sido declarado para la fecha en que terminó el contrato, tratándose por lo tanto, en ese momento, de una situación incierta e indeterminada y sin la característica de verdad inconcusa,

porque la sola enfermedad o dolencias o patologías no presuponen *per se* y de manera inexorable protección laboral reforzada.

Ahora bien, no puede desconocerse que el demandante aduce que la transacción está viciada por cuanto fue fruto de la presión o la fuerza ejercida por la empresa y que lo llevaron a firmar una transacción que no quería. Esa presión, explica, tuvo su manifestación en lo siguiente: i) el traslado de que fue objeto el trabajador de Gachancipá a Yopal, implicó un alejamiento de su familia, cambio del entorno cultural y, sobre todo, sin garantías de continuidad de sus tratamientos médicos en la nueva sede; ii) la prosecución de actividades en la sede de Gachancipá, por cerca de dos años, luego de que se produjo el traslado del trabajador; iii) que el traslado ha podido darse a un sitio más cercano; y iv) en la transacción no hubo concesiones de la demandada, que se limitó a reconocer lo que legalmente le correspondía.

Sobre esos planteamientos debe decirse que no es cierto que la demandada, en la transacción, solamente reconociera lo previsto en la ley, porque una simple lectura del acta respectiva lleva a la conclusión contraria. En efecto, allí aparece que al trabajador, además de sus prestaciones sociales, se le canceló la suma de \$38.084.068, sin que sea claro que esta última cantidad corresponda solo a un derecho legal, pues si se trata de la indemnización, es patente que es muy superior a esta, de modo que sí hubo concesiones de parte de la empresa, y en este punto se desestima el reproche del recurrente, sin que sea necesario ahondar en el asunto.

De otro lado, entiende la Sala que las presiones a que se refiere el demandante tienen que ver con el traslado que se le hizo a la ciudad de Yopal y que, según él y algunos testigos, aparejó los cambios e inconvenientes que antes se anotaron y que fueron una forma de obligarlo a terminar el contrato. El Tribunal no lo ve así, por cuanto no se trató de un traslado arbitrario e injustificado, sino que tuvo su sustento era el cierre de las operaciones que la compañía tenía en Gachancipá. Todos los testigos, incluso el propio demandante, coinciden en dicho cierre; este último dice que fue en septiembre de 2017, mientras que algunos de los testigos dicen que la sede estuvo funcionando dos años después del traslado, y otro dice que 18 meses, lo que lleva a poner en duda la credibilidad de esos testimonios en tanto contravienen lo dicho por el propio actor. De todas formas, la existencia de la sede en Gachancipá después del traslado del

demandante es un hecho indiscutible; la representante legal de la accionada admite que se cerró operativamente a finales de 2016, punto en el que coincide el testigo Javier Quintero, pero la permanencia de la demandada en el sitio se extendió hasta 2017. Ese cierre operativo significa, a juicio de la Sala, la terminación de las actividades productivas en dicho frente, aunque permanecieran en el sitio algunos equipos y maquinaria, que es lo que se entiende quiere decirse cuando se habla de permanencia de la empresa en el lote. En este punto, la Sala da credibilidad a lo expresado por el testigo Quintero, quien tiene conocimiento directo de la situación en tanto era el gerente de esa oficina, quien manifestó que el cierre se da hacía finales del año 2016. De modo que el hecho que el traslado se haya dado desde octubre de 2016, no lo entiende esta Sala como ejercicio de una presión soterrada para obtener su renuncia o retiro, por cuanto hay cierta simultaneidad entre el cierre de operaciones y el traslado y, de otra parte, dicha medida no se tomó solo con respecto del actor, sino de todo el grupo que prestaba sus servicios en la referida planta, como se colige de la prueba testimonial, amén de que es obvio que el traslado de los trabajadores de un sitio a otro, debe hacerse de manera paulatina, sin que deba dejarse para último momento, y uno de los testigos (Nieto), que fue trasladado en similares condiciones al actor, todavía presta sus servicios a la empresa.

Debe insistirse en que el traslado del actor en las circunstancias antes anotadas, era inevitable, y visto objetivamente no puede afirmarse que el mismo fuera una retaliación por su enfermedad, o por su afiliación al sindicato como afirma uno de los testigos.

Ahora bien, el que el traslado se haya realizado a la ciudad de Yopal y no a otra ciudad, tampoco es suficiente para pregonar o sostener de forma sólida la presión que alega el demandante. Al respecto, es conveniente precisar que la ubicación del trabajador es asunto que corresponde al poder subordinante del empleador, pues es propia e inherente al poder de dirección que ostenta, sin que este tenga que consultar con el trabajador el sitio de destino. Además, como dice el testigo Vergel Chacón muchos trabajadores de Neiva y Barrancabermeja también fueron trasladados a Yopal, de modo que es posible deducir que este sitio sirvió como receptor de trabajadores de otras localidades; y que esta sede aún se encuentra en funcionamiento, como dice la testigo Diana Escobar, o sea que se trata de una sede con vocación de permanencia. Y aun cuando el citado testigo afirma que esos traslados obedecieron a la política antisindical de la

empresa, esa afirmación no es concluyente en tal sentido, porque si bien el declarante lo afirma, es evidente su condición de dirigente sindical, por lo que su opinión esté sesgada por esa condición, máxime cuando ninguna otra de las pruebas se encamina en ese sentido. Así mismo, según el propio demandante y algunos de los testigos, la razón fundamental para repudiar el traslado a Yopal es que este implicaba una ruptura de su tratamiento médico, pero igual, cualquier traslado a otro sitio, por ejemplo Villavicencio, hubiese tenido esa misma consecuencia; y la posibilidad de trasladarlo a Bogotá, amén de que no se demostró que en este sitio hubiese un puesto de trabajo para ubicarlo, pues según el testigo Javier Quintero, él era asistente administrativo en una línea de productos y en la sede de esta ciudad no se manejan productos, hay que insistir en que esa decisión era potestativa del empleador. Las mismas razones que se acaban de exponer, se tienen en cuenta para descartar la presión derivada de la separación de su familia, entre ellos de su mujer, que recientemente había dado a luz. Corresponde agregar, sin embargo, que la empresa en el acto de traslado ofreció al trabajador un conjunto de beneficios para él y su familia, con el fin de que esta no se separara, ni se afectara económicamente, como auxilios para arrendar vivienda, pasajes y mudanzas, como consta en la carta de 6 de febrero de 2016 que la empresa le dirigió (archivo digital 1, folio 399), y acepta el actor en su interrogatorio. De modo que no encuentra la Sala que los efectos del traslado hayan sido nefastos y perjudiciales del trabajador, como este asegura en varias de sus actuaciones procesales.

Mírese que, de acuerdo con el dicho de los testigos, inicialmente, cuando la empresa tuvo claro que iba a cerrar Gachancipá, le hizo un ofrecimiento al actor y otros trabajadores para acordar su retiro, sin que aceptaran, por lo menos el demandante. Así lo explicaron Diana Escobar y Oscar Nieto, sin que hayan dado datos sobre los alcances de la propuesta. Agotada esa etapa, la empresa resuelve trasladarlo a Yopal. Sobre las incidencias de ese traslado ya se hicieron las precisiones correspondientes, líneas atrás. Lo que quiere destacarse es que la empresa intentó por varios medios resolver la situación que se presentaba con el cierre de su planta de Gachancipá. El que hubiese tomado la iniciativa para el acuerdo inicial y para el final, en modo alguno puede verse como ilegítimo o como uso abusivo de su poder, porque lo que se advierte es que en ambas ocasiones buscó el consentimiento del trabajador para materializar sus iniciativas, y la jurisprudencia en ningún caso ha encontrado como contrario el orden jurídico que la propuesta de terminar el contrato surja del empleador.

Ahora bien, la apoderada judicial del actor dice en sus alegatos, para sustentar su tesis de la fuerza y la presión utilizadas para obligar al demandante a la firma de la transacción, que la testigo Escobar Borbón manifestó que la consecuencia de la no firma del acuerdo era la terminación unilateral, pero escuchada con atención esa declaración no encuentra el Tribunal ese alcance que deduce la recurrente.

De otra parte, escuchado el interrogatorio de parte del demandante, es claro que este acepta haber leído la transacción; que cuando la firmó solamente estaban Diana Escobar y él, lo que desmiente el dicho de otros testigos que relatan una situación diferente. Más adelante asevera que firmó porque se sintió presionado porque lo iban a trasladar para Yopal y que no objetó el acuerdo. Esas manifestaciones ponen de presente que no se trató de una imposición, sino de un avenimiento; él no dice que haya sido presionado sino que se sintió presionado y llama la atención que diga que eso lo sintió porque lo iban a trasladar para Yopal, cuando lo cierto es que ese traslado ya se había materializado, como se desprende de los testimonios de Oscar Nieto y Luper Vergel Chacón, el primero fue su compañero de dormitorio, y el segundo dice que tuvieron que buscar una silla especial para que el actor pudiera trabajar. Llegados a este punto, quiere la Sala resaltar que no es claro que el actor permaneciera en Yopal desde el 10 de octubre de 2016 hasta el día que terminó su contrato de trabajo, porque revisado el comprobante de pago de octubre de 2016 se advierte que a partir del 8 octubre se le concedieron vacaciones, lo que quiere decir que si en esa fecha fue a Yopal lo hizo estando en descanso remunerado, y por otro lado, el demandante también aportó una incapacidad desde el 19 de octubre al 9 de noviembre de 2016, la cual fue expedida por un médico en Bogotá (folio 197 archivo 1 en armonía con los folios 155 y 157, sin que esta incapacidad hubiese sido transcrita por la EPS, por lo menos ello no aparece en el expediente, ni tampoco registrada por la empresa, que en octubre solo pagó 4 días de incapacidad y en noviembre ninguno, de donde se puede inferir que la permanencia del actor en Yopal fue apenas por 8 días, como lo reafirma su apoderada al sustentar el recurso de apelación contra la sentencia y al responder el requerimiento que hizo la juez antes de admitir la demanda para precisar el factor territorial, cuando dicha apoderada manifestó que el traslado no se había materializado; de manera que los efectos nefastos del traslado no afloran de manera palmaria.

Y aunque el punto no se discutió, quiere la Sala dejar en claro la conducta del actor de reportar incapacidades inferiores a las otorgadas como se puede concluir de un simple cotejo entre los comprobantes de pago y las incapacidades médicas que el actor relaciona en la subsanación de la demanda (folio 287). De suerte, que no se entiende que la presión la hubiese sentido frente a la inminencia de un traslado, cuando este ya se había producido desde el 10 de octubre de 2016 y por unos pocos días de prestación efectiva de servicios en esa sede.

De manera que el Tribunal no encuentra demostradas en el proceso, las coacciones, presiones y constreñimiento que se aducen por el demandante, pues no existen elementos de los que puedan deducirse tales conductas empresariales. Por el contrario, este tuvo oportunidad suficiente para ponderar el ofrecimiento que le hicieron y que finalmente aceptó, y en ese sentido las acusaciones de la apoderada son simple suposiciones o conjeturas, siendo del caso subrayar que en modo alguno pueda admitirse la veda de acuerdos entre trabajador y empleador, o que cuando estos se den deban tenerse, necesariamente, como sospechosos o asimétricos.

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

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

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

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 13 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de JAVIER LEONARDO GUZMAN LÓPEZ contra WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

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

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria