**CONTRATO DE TRABAJO / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / DEBILIDAD MANIFIESTA**

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que “(…) 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 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” … conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia Rad. 10538 de 2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una “limitación moderada”, en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación…

**EVOLUCIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA FIGURA / PARÁMETROS**

En la actualidad, la Corte Suprema de Justicia, con la expedición de las sentencias CSJ SL1184 de 2023…, entre otras, concluyó que el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad…, y aderezó que para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, era necesario que concurrieran los siguientes parámetros objetivos: 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo… 2. La existencia de barreras actitudinales, comunicativas o físicas, que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor… 3. El conocimiento de los elementos anteriores por parte del empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

**TRANSACCIÓN / ELEMENTOS ACUERDO DE VOLUNTADES / REQUISITOS PARA APROBACIÓN**

Los elementos de todo acuerdo de voluntades, sin importar si es de naturaleza civil, laboral o comercial, resultan ser los mismos y se encuentran enlistados en el canon 1502 del C.C., debiendo reunirse a plenitud para poder generar obligaciones entre las partes. Tales elementos son la capacidad, el consentimiento libre de vicios y el objeto y la causa licita. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha estimado que para que proceda la aprobación de la transacción, se deben cumplir los siguientes presupuestos: (i) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (ii) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (iii) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (iv) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes…

**SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO / VICIO DEL CONSENTIMIENTO**

En cuanto a la capacidad de suscripción de dichos acuerdos por parte de personas con discapacidad, explicó ampliamente la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1797 de 2024, que: (…) Debe tenerse presente que para que una conciliación de terminación del vínculo por mutuo acuerdo pierda validez debe demostrarse que hubo vicio del consentimiento de alguna de las partes, a saber: error, fuerza o dolo, o que tiene objeto ilícito, o renuncia a un derecho mínimo, determinaciones que el Tribunal halló descartadas y que permanecen indemnes, pues la simple aceptación de que aquel estaba en incapacidad médica no tiene la fuerza suficiente para concluir que fue inducido a error y obligado a firmar el acuerdo, como para dar por demostrado un vicio en el consentimiento.”

Radicación No.: 66001310500120180050401

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Sandra Juliana Salazar Saffon

Demandado: Sanofi Aventis de Colombia S.A.

Juzgado: Primero Laboral del Circuito de Pereira

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

Acta No. 149 del 19 de septiembre de 2024

Teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso **ordinario laboral** instaurado por **Sandra Juliana Salazar Saffon** en contra de **Sanofi Aventis de Colombia S.A.**

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 27 de mayo de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. **LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Pretende la demandante que se declare que entre ella y la empresa Sanofi Aventis de Colombia S.A. existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 28 de mayo de 2012 hasta el 5 de marzo de 2018.

Asimismo, procura que se declare la ineficacia y/o nulidad del “Acuerdo de Transacción”, suscrito el 5 de marzo de 2018, contentivo de la terminación del contrato por mutuo acuerdo, por haberse transgredido sus derechos a la salud y seguridad social, o, de forma subsidiaria, por encontrarse viciado el consentimiento por error, fuerza y dolo.

Por ello, peticiona el reintegro a su puesto de trabajo, el pago de salarios, prestaciones y vacaciones sin percibir, junto a la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo que se demuestre bajo las facultades ultra y extra petita y las costas procesales en su favor.

Como sustento de lo peticionado, relata que suscribió con la sociedad demandada un contrato individual de trabajo a término indefinido el 28 de mayo de 2012 para desempeñar el cargo de “Medical Representative EP”, devengando como contraprestación la suma de $4.549.000 como último salario.

Expone que la relación laboral culminó el 5 de marzo de 2018, debido a que los señores Jorge Humberto Álzate Montes (3er Gerente de Distrito Línea Hospitalaria en Sanofi- Aventis, con sede en Medellín) y Natalia Zambrano Esguerra (adscrita al Departamento de Recursos Humanos, con sede en Bogotá), la citaron ese día a las 8:30 a.m. en un salón del Hotel “Movich”, reunión en la que le manifestaron que: *“… la industria farmacéutica estaba atravesando una difícil situación que venía afectando fuertemente al laboratorio “SANOFI-AVENTIS DE COLOMBIA S.A.” y por esta razón habían tomado la decisión de hacer una restructuración”* y que desafortunadamente ella laboraba hasta ese día.

Añade que, en el acto, la señora Natalia Zambrano le puso dos documentos sobre la mesa, uno contenía la terminación del contrato sin justa causa y el otro un acuerdo de transacción, en este último, además de la liquidación, se le ofrecían 6 meses de salud y pensión y la totalidad del valor del carro entregado por la compañía para facilitar sus funciones.

Afirma que, en ese momento, le expresó a los representantes de la compañía que había sido diagnosticada con *“Artritis Reumatoidea Seropositiva”* una enfermedad de carácter crónico, degenerativo y sin cura, hecho que era de conocimiento por parte de la sociedad y, por tanto, no la podían despedir, pues a pesar de no estar incapacitada, sí se encontraba en tratamiento médico.

Producto de lo anterior, la empleada de la sociedad retiró de la mesa la misiva de terminación del contrato sin justa causa, y en su lugar, le dijo que el acuerdo de transacción era lo que más le convenía, y le manifestó que *“no podía salir del salón sin firmar”*.

Relata la demandante que siendo las 9:49 a.m. del mismo día entabló comunicación con el abogado Dr. Oscar Fernando Mejía Moreno, quien le solicitó fotos del documento para asesorarla; sin embargo, ocho minutos después (9:57 a.m.) se produjo un movimiento sísmico en el eje cafetero, que tuvo como epicentro el Municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda, y para poder salvaguardar su vida, se vio obligada a firmar el acuerdo de transacción, ya que, aun con el movimiento telúrico, la representante del empleador le impidió la salida del recinto sin que mediara la firma del referido documento.

Posteriormente, el 12 de abril de 2018, mediante “pago por consignación”, la demandada consignó en la cuenta de depósitos judiciales del Banco Agrario $44.310.744, que se encuentran pendientes de retirarse a la espera del resultado del presente litigio. Además, la contendora de la litis nunca cumplió con el traspaso de la propiedad del vehículo de placas DRK-760.

Agrega que inició una acción de tutela en procura del amparo de sus derechos al trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social, mínimo vital y debido proceso, que se le asignó el número de radicado 0423 de 2018, que salió en su favor de forma transitoria, en ambas instancias, por fallos del 4 de mayo y 18 de junio de 2018, por el Juzgado Sexto Civil Municipal y Tercero Civil del Circuito de Pereira, respectivamente, razón por la cual, en cumplimiento de la acción constitucional la demandante fue reintegrada al cargo desde el 22 de junio de 2018.

En respuesta a la demanda, **SANOFI-AVENTIS COLOMBIA S.A**aceptó la relación laboral en el cargo, extremos y último salario singularizados en la demanda, asimismo, el pago por consignación. No obstante, se opuso a las pretensiones de la demanda señalando que el contrato finalizó por mutuo acuerdo, como consta en el Acuerdo de Transacción que fue suscrito de forma voluntaria y libre de coacción. En ese orden como medios defensivos de mérito propuso los que denominó: *“cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “improcedencia de la declaración de nulidad de la transacción y como consecuencia de declarar vigente el contrato de trabajo”, “improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro”, “inexistencia de fuero de salud”, “buena fe”, “prescripción”, “compensación”, “enriquecimiento sin causa”* y *“cosa juzgada”.*

1. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En providencia proferida el 27 de mayo de 2024, la jueza accedió a las siguientes declaraciones y condenas:

*“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora SANDRA JULIANA SALAZAR SAFFON en calidad de trabajadora y la empresa SANOFI AVENTIS DE COLOMBIA S.A. en calidad de empleadora, existió una relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido con inicio el 28 de mayo de 2012.*

*SEGUNDO: DECLARAR que la señora SANDRA JULIANA SALAZAR SAFFON se encontraba gozando de la garantía de estabilidad laboral reforzada al momento de la suscripción del acuerdo de transacción en que se dio por terminado el vínculo laboral.*

*TERCERO: DECLARAR que el Acuerdo de Transacción suscrito el 05 de marzo de 2018 entre la demandante y SANOFI AVENTIS DE COLOMBIA S.A., es ineficaz por cuanto para la terminación del contrato no se tuvo como tema principal de discusión el estado de salud de la trabajadora y del cual tenía previo conocimiento la empresa, y haberse también afectado los requisitos de eficacia del mismo ante la existencia de un vicio en el consentimiento.*

*CUARTO: ORDENAR que el reintegro que fue ordenado por vía de tutela de manera transitorio a favor de la trabajadora, se torna en definitivo a partir del 6 de marzo de 2018 en adelante.*

*QUINTO: CONDENAR a la empresa SANOFI AVENTIS DE COLOMBIA S.A. a pagar a la demandante SANDRA JULIANA SALAZAR SAFFON, los salarios y prestaciones adeudados desde el 6 de marzo de 2018 -día siguiente a la terminación del contrato- y hasta el 21 de junio de 2018 -día anterior a la reinstalación de la trabajadora en la empresa- que equivalen a 106 días.*

*Salarios $16.073.133*

*Cesantías $1.339.428*

*Intereses a cesantía $46.879*

*Prima de servicios $1.339.428*

*Vacaciones $1.052.937*

*Indemnización Ley 361/97 $27.294.000*

*TOTAL $47.145.805*

*Estas sumas deberán ser indexadas a la fecha de pago, por razones de equidad ante la pérdida de poder adquisitivo de la moneda.*

*SEXTO: CONDENAR a la parte demandada SANOFI AVENTIS DE COLOMBIA S.A. a pagar a la demandante SANDRA JULIANA SALAZAR SAFFON las costas procesales generadas en primera instancia a su favor en un 100%. La correspondiente liquidación se realizará por la Secretaría del Juzgado en su momento.”*

Para fundar la decisión judicial, precisó que no se encontraba en discusión la existencia de la relación de trabajo a término indefinido y los extremos de esta desde el 28 de mayo de 2012 hasta el 5 de marzo de 2018, calenda en la que finalizó producto de la suscripción de un acuerdo de transacción.

Agregó que, a pesar de dicho pacto, la demandante hizo uso de la acción de tutela, que fue resuelta por el Juzgado Tercero Civil del Municipal en primera instancia y por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Pereira en sede de impugnación, en la que se dispuso el reintegro provisional de la trabajadora, por lo que en la actualidad la relación laboral se encuentra vigente y no se le adeuda ningún derecho laboral, con posterioridad a la orden de reintegro.

En este orden de ideas, limitó el objeto del litigio a determinar si el pacto suscrito el 5 de marzo de 2018 era ineficaz por haberse desconocido las situaciones de derecho y normas alegadas por la demandante y, en consecuencia, si había lugar a ordenar el reintegro de forma definitiva.

Explicó que en principio el acuerdo suscrito no transgredió los derechos laborales de la trabajadora, debido a que contempló una compensación en dinero más beneficiosa que la simple indemnización por despido sin justa causa. Sin embargo, como en el litigio se cuestionó que al momento se la suscripción del pacto se encontraba viciado el consentimiento de la trabajadora, procedió con el estudio de tal aserto.

En ese orden, adujo que la parte actora, alegó como vicio en el consentimiento, la fuerza moral que fue ejercida para que suscribiera el acta de terminación por mutuo acuerdo, pues, se le obligó a la suscripción con el fin de poder salir del lugar donde había sido citada para una reunión a pesar de que en el momento estaba aconteciendo un movimiento telúrico.

Al valorar los medios de prueba, dispuso que se encontraba acreditado que la sociedad demandada el 5 de marzo de 2018, reservó y usó uno de los salones del Hotel Movich de Pereira para la fecha mencionada, desde las 8 de la mañana, hasta las 12 del mediodía, y que el mismo fue ocupado por 4 o 5 personas, según respuesta que fue suministrada por el hotel; del mismo modo, que, de acuerdo con la respuesta a los hechos 10 y 11 de la demanda, dentro de esas personas se encontraban Natalia Zambrano Esguerra, como jefe de recursos humanos de Sanofi Aventis de Colombia y la trabajadora Sandra Juliana Salazar Zafón.

Asimismo, que ese día a las 9:33 a.m. realizó una llamada al abonado telefónico 312-258-9329, que corresponde al teléfono celular del abogado Oscar Fernando Mejía Moreno, tal como este informó en calidad de testigo, y con quien sostuvo una conversación por 8 minutos y 10 segundo.

Además, que a las 9:57 a.m. se registró un movimiento telúrico que tuvo como epicentro el Municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda, según pantallazo impreso del reporte que emite el Servicio Geológico de Colombia.

En ese contexto, señaló la jueza que la empresa era conocedora de la situación de salud de la demandante, quien había sido diagnosticada con artritis reumatoidea seropositiva desde 2017, debido a que la sintomatología en algunas oportunidades le impidió prestar el servicio y la situación le fue comunicada vía correo electrónico a la empresa y a través de la Directora Regional, Sandra Patricia Núñez Becerra, conforme esta lo aceptó al rendir interrogatorio, aunado a que la sociedad demandada inclusive le proporcionaba medicamentos para la enfermedad.

Concluyó que la enfermedad era de largo plazo, con sustento en el dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 30 de diciembre de 2021, que arrojó en una pérdida de capacidad laboral del 39.74%, de origen común, estructurada el 18 de septiembre de 2021, calenda en la cual la demandante fue hospitalizada por meningitis hepática. Lo anterior, teniendo en cuenta que, para el 5 de marzo de 2018, de acuerdo con la misma pericia, la gestora de la litis tenía un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 27%.

En ese orden, señaló que al momento de la suscripción del acuerdo la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada y, por tanto, el mentado acuerdo recayó sobre un derecho cierto e indiscutible, esto es, sobre una causa ilícita, ya que el empleador no tuvo en cuenta la situación de salud de la demandante, ni al momento de realizar el plan de restructuración, pues eligió terminar el contrato de la demandante, sin permiso del Ministerio del Trabajo, a pesar de que no fue suprimido el cargo y, por el contrario se reemplazó con otra trabajadora, lo que denota claramente una conducta discriminatoria.

1. **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión adoptada, la parte demandada presentó recurso de apelación.

Argumenta que el Despacho se equivoca cuando dispone que el acuerdo transaccional recayó sobre una causa ilícita y que para la suscripción de este existió un vicio en el consentimiento. Argumenta que la situación de salud de la demandante no le impedía suscribir un acuerdo para poner fin a la relación de trabajo por mutuo acuerdo, y que, como este finalizó por mutuo acuerdo y no por una decisión unilateral del empleador, no era necesario acudir al Ministerio de Trabajo.

Expone que la ley solo dispone la necesidad de acudir al Ministerio de Trabajo cuando la finalización es un acto unilateral e injusto del empleador, pero no cuando media el acuerdo de las partes, y mucho menos se exige ese requisito para suscribir un acuerdo de transacción.

Resalta que la señora Claudia Patricia Zapata manifestó de manera directa y sin ningún pudor que es amiga personal de la demandante y a su vez el testimonio contradice las pruebas documentales, pues mientras en la constancia médica del 5 de marzo de 2018, en cita donde ella funge como médica psiquiatra consignó que atendió a la demandante en una cita de urgencias, en el testimonio indica que ese día la recibió como su amiga, porque no da citas de urgencias, por lo que pone en tela de juicio que, sin un seguimiento de las condiciones médicas de la demandante hubiera emitido un concepto médico en el sentido de que la gestora padecía agorafobia.

Cuestiona que se concluya que a la demandante se le vició el consentimiento, porque no se le permitió asesorarse de un abogado y se le impidió salir del recinto donde se llevó a cabo la reunión sin la firma del documento cuya legalidad se cuestiona, pese a que, como también se concluye en la sentencia, la demandante tuvo la oportunidad de comunicarse con el señor Oscar Fernando Mejía Moreno, abogado de profesión. Indica que si se hubiera coaccionado a la demandante en la forma como se relata en la demanda, ni siquiera se le hubiera permitido comunicarse con un abogado.

Asegura que a la demandante se le permitió entablar comunicación con un abogado, empero, como este señaló en el interrogatorio de parte, se encontraba conduciendo camino a dictar una clase universitaria, por lo que no pudo asesorar a la demandante. Expone que ese testimonio también se desprende que la demandante era conocedora de los términos del acuerdo de transacción, pues inclusive le explicó al profesional del derecho que por su enfermedad le estaban ofreciendo un dinero y un carro.

Agrega que en el plenario no se probó que la demandada haya retenido o forzado a la demandante para suscribir el acuerdo de transacción o le hubiera puesto de presente una carta de terminación del contrato de trabajo, debido a que esos enunciados fácticos no fueron probados. Expone que esas acusaciones entrañan un contenido de carácter penal, pues le imponen a una de sus colaboradoras la ejecución de la conducta penal de secuestro, ya que ninguna persona puede ser retenida contra su propia voluntad.

Por otra parte, expone que no es claro cómo la ocurrencia del temblor pudo incidir en la suscripción del acuerdo de transacción, ya que no se indica, cuanto pasó entre el temblor y la suscripción del acuerdo de transacción, y el Despacho le dio total validez a la afirmación, de que esa era la única manera de salir del edificio donde se encontraba.

Reiteró que no existe ninguna prueba, ningún elemento que indique que a la demandante se le impidió salir del salón, ni que la hayan retenido, máxime cuando estaba ocurriendo un movimiento telúrico. Agrega que se pasó por alto que la demandante con anterioridad al 5 de marzo de 2018 venía prestando sus funciones de manera normal y continua, lo cual fue testificado por uno de los testigos y que, a su vez, este se finalizó por mutuo acuerdo cuando la demandante no tenía ninguna restricción o recomendación laboral.

Por último, indica que en caso de que se confirme la sentencia judicial, se debe declarar probada la excepción de compensación, en la medida que la demandada constituyó un depósito judicial a favor de la demandante y por tanto la suma consignada debe ser compensada al valor de la condena impuesta. Y en ese orden de ideas, se imponga la obligación a la demandante de adelantar los trámites pertinentes para el cobro del depósito judicial.

Además, refiere que la demandante en el interrogatorio de parte manifestó que desde marzo de 2018 y hasta la fecha ha conservado en su poder el automóvil de placas DRK 760, marca NISA, objeto del contrato de transacción en el literal e, en un parqueadero, sin embargo revisado el sistema RUT, se evidencia que de manera diligente le ha renovado el SOAT y técnico mecánica, lo que evidencia que ha estado haciendo uso y disponiendo del vehículo objeto del acuerdo de transacción, que tampoco se tuvo en cuenta al momento de declarar negada la excepción de compensación.

1. **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN / CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO**

Analizados los alegatos presentados por ambas partes, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con los problemas jurídicos que se expresan a continuación.

1. **PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER**

Le corresponde a la Sala determinar:

1. Si al momento de la terminación del contrato, la trabajadora gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud.
2. En caso afirmativo, si esa condición constituye causa ilícita para suscribir un acuerdo de transacción, o si, en su defecto, existió un vicio en el consentimiento de la señora Sandra Juliana Salazar Saffon en la suscripción del acuerdo de transacción del 5 de marzo de 2018.
3. En caso de que la respuesta a uno de los interrogantes anteriores resulte positiva, se deberá establecer si hay lugar a declarar probada la excepción de compensación.
4. **CONSIDERACIONES**
   1. **Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Caso concreto.**

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que *“(…) 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 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” y agrega que “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 (180) 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”.* Cabe agregar que dicha disposición fue declarada condicionalmente exequible por medio de la sentencia C-531 de 2000 bajo 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”.*

A propósito de esta norma, conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia Rad. 10538 de 2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una *“limitación moderada”*, en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología, en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

Además, a partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento y aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de la acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues, en lo sucesivo, la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, aquellas personas que tengan 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, entendiendo por *“barreras”* cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013.

La anterior tesis fue modificada por las mayorías de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la sentencia SL711-2021 del 24 de febrero de 2021[[1]](#footnote-1), en virtud de lo cual, la Sala Mayoritaria de esta Sala de decisión con base en los salvamentos de voto de dos de los Magistrados[[2]](#footnote-2), continuó aplicando la tesis vertida en la sentencia SL 2586-2020 del 15 de julio de 2020, debido a que la interpretación mayoritaria del máximo órgano de cierre basada en los grados de pérdida de la capacidad laboral, contenidos en el derogado artículo 7 del Decreto 2463 de 2001[[3]](#footnote-3), menguaba el alcance del modelo social de discapacidad establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que, como lo señalaron las voces disidentes, son normas superiores a las normas internas de carácter legal.

En la actualidad, la Corte Suprema de Justicia, con la expedición de las sentencias CSJ SL1184 de 2023, CSJ SL1259 de 2023, CSJ SL1268 de 2023, CSJ SL1419-2023, CSJ SL 1508 de 2023, CSJ SL1817 de 2023, entre otras, concluyó que el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y aderezó que para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, era necesario que concurrieran los siguientes parámetros objetivos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo (Inc. 1, art 2°, Ley 1618 de 2013), aclarando que las contingencias o alteraciones momentáneas de salud o las patologías temporales, transitorias o de corta duración *per se* no son una discapacidad.
2. La existencia de barreras actitudinales, comunicativas o físicas, que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. (Inc. 5, art 2°, Ley 1618 de 2013), para lo cual es necesario el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico.
3. El conocimiento de los elementos anteriores por parte del empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Con todo, la Sala Laboral mantuvo la tesis de presunción adoptada en la sentencia CSJ SL1360-2018, por medio de la cual, abandonó el criterio adoptado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, para, en su lugar, adoctrinar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal o de derecho, en la cual al trabajador le corresponde demostrar su situación de discapacidad, para que el despido se presuma discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo solo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, ya que en este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En este orden de ideas, como regla de decisión dispuso que una vez acreditada la situación de discapacidad del trabajador y que la terminación del vínculo laboral no se fundó en una causa objetiva, el finiquito se consideraba discriminatorio, y por ello, era preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De acuerdo con las consideraciones que preceden, no son necesarias mayores elucubraciones para concluir que el 5 de marzo de 2018 calenda en la que se suscribió el acuerdo de transacción cuya legalidad se cuestiona y se revisara más adelante, la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Así se desprende del dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda No. 42143702-1389 del 30 de diciembre de 2021, que determinó una pérdida de capacidad laboral del 27,00% al momento de la transacción, debido a que la demandante el 21 de marzo de 2017 fue valorada por la especialidad de medicina interna- reumatología y se le diagnosticó Artritis Reumatoidea Seropositiva, recomendando en esa oportunidad “*no realizar actividad física, subir escaleras y conducir vehículo hasta que resuelva la artritis en el pie y tobillo”.*  Además, según se desprende de la cita de medicina general del 16 de abril de 2018, la actora tuvo una crisis importante el 12 de julio de 2017 que derivó en una incapacidad de 16 días.

Para el 17 de enero de 2018 (último registro médico de medicina interna previo al acuerdo de transacción) la demandante tenía tratamiento para controlar los síntomas de la enfermedad y había mejorado el cuadro clínico.

Además, como se analizó y concluyó por el órgano calificador, la demandante presenta un cuadro clínico de mediano o largo plazo, ya que desde la juventud fue diagnosticada con hidradentis supurativa tratada sin mejoría persistente a la fecha de la calificación (diciembre 2021); también se le diagnosticó artritis reumatoidea en el 2017 y desde entonces se encuentra con tratamiento farmacológico con regular mejoría funcional en sus articulaciones, pero limitada por el dolor.

Cabe agregar que la condición médica de la trabajadora era conocida por el empleador, puesto que fue comunicada por la demandante y la sintomatología era notoria, conforme declaró la testiga Sandra Patricia Núñez, gerente de distrito de la sociedad demandada y jefe directa de la demandante desde el 29 de junio de 2006 hasta el 30 de junio de 2022. Según el relato de la testiga, la gestora de la litis que se ocupó de la línea comercial de “alivio”, le envió un correo electrónico que a su vez reenvió al área de recursos humanos con la historia clínica de la cual se desprendía que había sido diagnosticada con artritis reumatoidea.

Además, narró que, en una oportunidad, en el año 2017, en una reunión en Bogotá la demandante presentó un episodio delicado de salud presenciado por la jefa directa de la testiga, que generó que la compañía comprara tiquetes aéreos para que se devolviera de urgencia para Pereira.

También, agregó que en ocasiones el dolor le impedía conducir el vehículo mecánico asignado a Sandra Juliana, por lo que sugirió a la compañía la posibilidad de asignarle uno automático y resaltó que la inflamación de las articulaciones fue notoria desde el 2017, inclusive, asegurando que cuando tomaron la decisión de prescindir de los servicios de Juliana, le recordó a su jefa Flor Alba Ramírez los inconvenientes de salud de la trabajadora.

Finalmente, y como prueba irrefutable del conocimiento que el empleador tenía del estado de salud de la demandante, obra certificado médico de egreso[[4]](#footnote-4) del 8 de marzo de 2018, en el que se indica expresamente que la demandante fue diagnosticada con artritis reumatoidea seropositiva y como recomendación se consignó que debía continuar control estricto y permanente por EPS y médico tratante.

Conviene recordar que el fin del examen de egreso no es cumplir un simple requisito legal (Resolución 2346 de 2007), pues con este se busca valorar y registrar las condiciones de salud en que el trabajador se retira y que en casos como el presente pueda reevaluar e inclusive dejar sin efectos el finiquito contractual para salvaguardar los derechos del trabajador.

Por lo dicho, se confirmará que al momento de la suscripción del contrato de transacción la demandante se encontraba gozando de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

**6.2. Validez del acuerdo transaccional**

Los elementos de todo acuerdo de voluntades, sin importar si es de naturaleza civil, laboral o comercial, resultan ser los mismos y se encuentran enlistados en el canon 1502 del C.C., debiendo reunirse a plenitud para poder generar obligaciones entre las partes. Tales elementos son la capacidad, el consentimiento libre de vicios y el objeto y la causa licita.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha estimado que para que proceda la aprobación de la transacción, se deben cumplir los siguientes presupuestos: *(i) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; (ii) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; (iii) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y (iv) lo acordado genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes (CSJ AL607-2017), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador* (CSJ AL3809-2018, CSJ AL3654-2020, CSJ AL 1200-2022 y CSJ AL4218-2022).

En cuanto a la capacidad de suscripción de dichos acuerdos por parte de personas con discapacidad, explicó ampliamente la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1797 de 2024, que:

*“a pesar de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ampara la estabilidad de las personas con discapacidad, es posible finalizar el contrato laboral de manera imparcial y sin discriminación, con fundamento en una causa objetiva, una justa causa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo.*

*Para la Corporación los derechos discutidos en el marco de la estabilidad laboral reforzada no pueden considerarse ciertos e indiscutibles, de manera que esté restringida la conciliación o transacción frente a ellos.*

*Con todo, recuérdese que esta Sala ha avalado que aún si se considera que se trata de una persona con discapacidad, a aquellos no les está vedado conciliar o transar, pues ello garantiza su autodeterminación, su capacidad de decidir de manera libre y voluntaria y permite su participación plena y efectiva en la vida profesional (CSJ SL1152-2023).*

*Debe tenerse presente que para que una conciliación de terminación del vínculo por mutuo acuerdo pierda validez debe demostrarse que hubo vicio del consentimiento de alguna de las partes, a saber: error, fuerza o dolo, o que tiene objeto ilícito, o renuncia a un derecho mínimo, determinaciones que el Tribunal halló descartadas y que permanecen indemnes, pues la simple aceptación de que aquel estaba en incapacidad médica no tiene la fuerza suficiente para concluir que fue inducido a error y obligado a firmar el acuerdo, como para dar por demostrado un vicio en el consentimiento.”*

En este orden de ideas, tal como indica el censor, erró la jueza de instancia al considerar que el acuerdo de transacción versó sobre causa ilícita por tratarse de una persona con estabilidad laboral reforzada por razones de salud, pues conforme adoctrinó la Corte, en garantía de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, no es posible considerar el derecho a la estabilidad laboral reforzada como un derecho irrenunciable, cierto o indiscutible, debido a que los trabajadores sin distinción alguna son autónomos de renunciar, transar, conciliar o terminar por mutuo acuerdo los contratos de trabajo.

Al margen de lo anterior, conviene recordar que, además de la causa anterior, la jueza también declaró la ineficacia del acuerdo de transacción, debido a que estimó que el consentimiento de la actora estuvo viciado.

En cuanto al consentimiento, dígase que el mismo puede adolecer de vicios que afecten su validez y por tanto dejar sin efecto las obligaciones derivadas de él. Tales vicios, conforme al canon 1508 del Estatuto Civil son el error, la fuerza y el dolo. En el caso puntual, se adujo que el vicio en el consentimiento emitido por la sociedad demandada para la suscripción de la transacción que dio lugar a una terminación del contrato por mutuo acuerdo fue la fuerza.

En este punto, el artículo 1513 del Código Civil, preceptúa que *“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.”* Y que *“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.”*

A su vez, el artículo 1514 preceptúa: “*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.”*

Ante este panorama, explicó la demandante, tanto en la demanda como en el interrogatorio de parte, que el 5 de marzo de 2018 fue citada por la sociedad Sanofi Aventis de Colombia S.A. en las instalaciones del hotel Movich a las 8:30 a.m. lugar en el que dos representantes del empleador, el gerente de la línea hospitalaria de Medellín y la señora Natalia Zambrano, le indicaron que la línea de analgesia iba a desaparecer, por lo que su contrato sería terminado. Para poner fin a la relación de trabajo le presentaron dos misivas, una contenía la terminación del contrato sin justa causa y otra el acuerdo de transacción.

Narra la demandante que puso de presente que padecía artritis reumatoide seropositiva e inmediatamente la señora Zambrano le dijo que la única opción que tenía era suscribir el acuerdo de transacción. Ante ello la demandante pidió y se le permitió hablar con un abogado, pero no tomar una foto del documento para enviárselo, por lo que, en ausencia de este documento, el profesional del derecho no la pudo aconsejar. En esas condiciones, la trabajadora pidió salir del lugar, pero no se le permitió bajo la advertencia de que ello solo era posible si suscribía la transacción, relatando que en ese momento inició un movimiento telúrico y se vio forzada a firmar el acuerdo para que le fuera permitido abandonar el lugar.

Para probar ese aserto, como indicó la jueza de instancia, el Hotel Movich certificó que la Sala Ejecutiva I fue reservada el 5 de marzo de 2018 de 8:00 a.m. a 12 del mediodía por la señora Margarita Blandón, quien actuó en nombre de la Empresa Sanofi Aventis de Colombia S.A., con el fin de llevar a cabo una reunión de trabajo y fue ocupada por 5 personas[[5]](#footnote-5).

De conformidad con el acuerdo de transacción[[6]](#footnote-6), se desprende que ese día se encontraban en ese recinto a lo sumo tres personas, incluida la demandante, Natalia Zambrano Esguerra y Jorge Humberto Álzate M, Gerente de Distrito Hospitalario, pues conforme añadió la demandante, los trabajadores pasaron al salón de forma individual.

Bajo ese contexto, es evidente que la promotora de la litis no contaba con ningún medio de prueba directo para demostrar la forma en que se llevó a cabo la negociación al interior de la sala ejecutiva, donde los únicos testigos directos del contenido de las propuestas y de los supuestos mecanismos de presión, fueron los representantes del empleador, quienes, por demás, no fueron citados como testigos por la parte pasiva, pese a que su declaración hubiese servido al propósito de esclarecer los hechos objeto del debate y la supuesta pulcritud del acuerdo que aquella defiende.

En este escenario, el recurrente asegura que la gestora de la litis no fue coaccionada de ninguna manera, con el fin de obtener la firma del acuerdo, ya que se le permitió hablar telefónicamente con un abogado.

En efecto, según se extrae de las pruebas practicadas a petición de la parte demandante, de los detalles de llamadas de los abonados 3133337884[[7]](#footnote-7) y 3122589329[[8]](#footnote-8) de su propiedad y del señor Oscar Fernando Mejía, respectivamente, en esa calenda ambos entablaron comunicación en tres oportunidades, a las 8:59, 9:36 y 9:49, la primera llamada duró 3:18 minutos, la segunda 8:10 minutos, y la tercera 9 minutos, es decir que se comunicaron, por lo menos hasta las 9:58 a.m., momento para el cual, a las 9:57 a.m., de acuerdo con el boletín preliminar del Servicio Geológico Colombiano, tuvo lugar un evento sísmico de 2.8 de magnitud con epicentro en el Municipio de Santa Rosa de Cabal[[9]](#footnote-9).

En cuanto al contenido de dichas conversaciones, testificó Oscar Fernando Mejía que meses antes de la llamada del 5 de marzo de 2018, la demandante le había comentado sobre sus problemas de salud y que le había comunicado los mismos a la empresa. Explicó que el día de la suscripción del acuerdo iba camino a dictar una clase universitaria, cuando recibió la primera llamada de Sandra que no había sido acordada, y la accionante le manifestó: *“fui citada al hotel Movich de Pereira, y estoy aquí, fui citada y estoy acá en la sala de espera. Yo creo que van a hablar algo de mi relación laboral con Sanofi”;* empero, él le respondió que no disponía de mucho tiempo, porque tenía una clase de tres horas que debía atender.

Narró que recibió otra llamada, oportunidad en la que Juliana en un tono sollozante le dijo que le estaban proponiendo terminar el contrato de trabajo bajo dos modalidades, una terminación unilateral o una transacción, en la segunda opción le dijo que le ofrecían un dinero y un carro que tenía por libranza.

Refirió que le preguntó si le estaban ofreciendo algo por su condición de salud, pues tenía conocimiento que el empleador le proporcionaba un medicamento de alto costo, también le explicó que era muy difícil darle un consejo profesional en esas condiciones, por lo que debían concertar una cita o que en su defecto le enviara fotos del acuerdo de transacción para él evaluar los términos, pero ella le contestó: *“no es que me están acosando,* ***es que me están diciendo que tengo que salir de aquí firmando****.”* Y él le reiteró que, sin ver el acuerdo, no podía ayudarla; no obstante, ante esa situación le sugirió que se comunicara con el papá, quien también es abogado, para que la acompañara, pero en ese momento se cortó la llamada porque ingresó al sótano de la Universidad Libre.

Al poco tiempo, se comunicó por tercera vez con la señora Juliana, quien le señaló que no le permitieron tomar las fotos, que de allá tenía que salir con un documento firmado, es decir, o salía con la terminación unilateral o con la transacción. Ante esas circunstancias, le manifestó que sin ver el documento le era muy difícil darle un consejo profesional, la escuchó muy angustiada y él le dijo: *“yo no puedo ayudarte, definitivamente no me es posible, por qué no llamas a tu papá, a ver si te puede acompañar”* Agregó “*casualmente yo estaba en el pasillo de la facultad y comienza un temblor y ella me dice está temblando, gritando, está temblando, está temblando, yo también sí, está temblando y colgamos y hasta ahí la comunicación que tuvimos”.*

Después de esa conversación, testificó **Claudia Patricia Zapata**, psicóloga de profesión y amiga de la demandante que, sin cita previa, la habría atendido en su consultorio el 5 de marzo de 2018 a las 10:30 a.m., donde llegó con una crisis de pánico, explicó que el cuadro clínico que presentaba era coincidente con la situación laboral relatada en la demanda, esto es, que fue encerrada en un salón y no se le permitió salir, ni siquiera cuando ocurrió el temblor sin que previamente firmara el acuerdo de transacción.

Como puede verse, la declaración de la demandante encuentra pleno respaldo en la declaración de los testigos, y permite corroborar los siguientes aspectos del litigio:

1. Aunque a la demandante se le permitió hablar con un abogado, no se le permitió tomarle una foto al acuerdo de transacción o concertar una cita con este para evaluar los términos del finiquito contractual, condiciones indispensables para que el profesional del derecho evaluara la oferta de terminación por mutuo acuerdo, por lo que es claro que el empleador no propició el espacio para que su trabajadora tomara una decisión libre, reflexionada y consciente.
2. La demandante estaba sollozante y angustiada, tal como lo coligió el Dr. Oscar Fernando Mejía de las conversaciones telefónicas que sostuvo con ella en el marco de la reunión donde la empresa le presentó la propuesta de transacción que finalmente esta firmó, sin que se le diera la oportunidad de analizarla y sopesarla junto con su abogado, lo que revela un ambiente de deliberada presión injustificada, encaminada a dirigir la conducta de la trabajadora al fin de obtener su firma sobre un acuerdo frente al que presentaba fundadas dudas, lo que denota la planificación de una intervención reforzada por un entorno de aislamiento de la trabajadora, en un espacio copado por agentes de la empresa, cuya única tarea era presionarla hasta lograr ese acuerdo.
3. Hasta la tercera conversación con el citado togado, cuando inicia el temblor, la demandante no había firmado el documento, lo cual es un indicio del hecho que finalmente motivó la suscripción de la transacción, esto es: el temor de no poder salir rápidamente del recinto cerrado donde se encontraba al momento en que percibió el movimiento telúrico, que, aunque no fue intenso, tuvo un impacto psicológico innegable sobre la trabajadora, reforzado por su ya deteriorada condición psiquiátrica, lo cual fue aprovechado por los representantes de la empleadora para doblegar su voluntad y así obtener el asentimiento de la propuesta de transacción.

1. Esta última conclusión se refuerza con el hecho de que, entre la última llamada y la cita con la psiquiatra, quien la recibió en un alto grado de excitación y pánico, tan solo transcurrieron 30 minutos, es decir, un tiempo apenas prudente para que ella cambiara de ubicación.
2. Las llamadas insistentes al abogado y la consulta posterior a la suscripción por psiquiatría cuyo cuadro clínico a juicio de la galena es coincidente con la situación laboral, es un claro indicio de la situación de presión a la que fue sometida la trabajadora, y que, como bien lo anotó la *a-quo*, llevan a concluir que, para la suscripción de dicho acuerdo, no medió un acto voluntario y consentido de la actora, sino que estuvo viciado por el uso de la fuerza, propiciado por la coincidencia del temblor en momentos en que la trabajadora estaba insistiendo en la necesidad de un espacio para reflexionar el contenido del acuerdo con un abogado de confianza.

En este tipo de litigios donde el empleador genera espacios privados para evitar que el trabajador goce de testigos directos, es necesario flexibilizar el decreto, práctica y valoración de las pruebas, con el fin de que el empleado, como parte débil de la relación laboral y más en estos casos donde por razones de salud está en juego un factor de discriminación, demuestre los hechos que estima violatorios de sus derechos o, como en el caso concreto, que comprometan su consentimiento.

En el presente litigio, el empleador se encontraba en una mejor posición de probar, pues está demostrado que en el recinto había un número plural de representantes o agentes del empleador, es decir que, a diferencia de la trabajadora, aquel pudo llamar a declarar a la señora Natalia Zambrano y al señor Jorge Humberto Álzate para que, de forma conjunta, desacreditaran las pruebas arribadas por la demandante, pero no lo hizo, con lo cual abandonó el compromiso con la verdad, pues ni siquiera intentó ayudar a la reconstrucción de los hechos objeto del debate con testigos directos de los hechos, que habrían ayudado a evaluar un contexto fáctico con mayores elementos de juicio.

Por su parte, está última, aportó todos los medios probatorios que tenía a su alcance para demostrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se llevó a cabo la suscripción del acuerdo de transacción que derivó en la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, pues llamó a rendir testimonio a las personas con que entabló comunicación el 5 de marzo de 2018, en especial el del señor Oscar Mejía, quien declaró sobre las emociones que percibió a través de la llamada y la imposibilidad de asistir de forma legal a la demandante, lo cual fue propiciado por la intransigencia de los negociadores de la empresa, quienes incluso se negaron a que la trabajadora le enviara una foto del acuerdo al abogado.

Además, con este testimonio, quedó claro que el temblor que ocurrió justo al tiempo en que se le pedía la firma del acuerdo a la trabajadora, generó pánico en esta, que se expresó a través de gritos y con la inmediata y abrupta interrupción de la última llamada.

Además, el 13 de octubre de 2018 elevó derecho de petición al Hotel Movich de Pereira, con el fin de obtener las grabaciones de ese día 5 de marzo de 2018[[10]](#footnote-10); pero, no fue atendido y cuando se elevó por parte del Juzgado se obtuvo respuesta en marzo de 2024; sin embargo, para esa fecha no fueron localizados, ya que el hotel manifestó que con cierta periodicidad borraba los registros de video[[11]](#footnote-11).

Conviene precisar que la relación de amistad entre la testiga Claudia Patricia Zapata y la demandante no es suficiente para desechar la declaración, debido a que el testigo Oscar Mejía también describió que la señora Salazar Saffon se comunicó con él en un tono de angustia y llanto y le puso de presente su preocupación por no poder tomar fotos, salir del recinto sin la previa suscripción del documento, ni siquiera para obtener consejo legal.

Por todo lo dicho, se modificará el numeral tercero de la sentencia para declarar la nulidad del Acuerdo de Transacción suscrito el 5 de marzo de 2018 por la demandante y Sanofi Aventis De Colombia S.A, por existir un vicio en el consentimiento, conforme lo establece el artículo 1746 del Código Civil y ha determinado la Corte Suprema de Justicia, entre otras en la sentencia SL 3827 de 2020, así:

*“Ahora bien, si la terminación consensuada adolece de algún vicio del consentimiento, se sigue la consecuencia prevista en los artículos 1740, 1741 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por autorización expresa del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que significa que «produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato». En este evento, el acto existe, pero está viciado por falta de alguno o algunos de los elementos de validez y «da a las partes derecho para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo» (CSJ SL4360-2019).”*

Resuelto lo anterior, para finiquitar la alzada, resta establecer si hay lugar a declarar probada la excepción de compensación, con la suma de dinero que fue depositada a favor de la trabajadora en el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, debido a que la jueza negó la excepción al advertir que el título no había sido cobrado por la trabajadora o que este, por el transcurso del tiempo pudo haber sido remitido para prescripción, por lo que le impuso la carga al empleador de hacer los trámites necesarios ante ese Juzgado para obtener la restitución del dinero.

Para el efecto, es necesario que se tenga en cuenta que el 12 de abril de 2018 la sociedad le comunicó a la demandante por medio de correo electrónico[[12]](#footnote-12) que había realizado un pago por consignación por valor de $44.310.744 correspondientes a la liquidación final de prestaciones sociales, según el mutuo acuerdo firmado el 5 de marzo, y adjuntó copia del correspondiente depósito judicial[[13]](#footnote-13).

Además del valor antes referenciado, las partes acordaron en el literal e) del acuerdo de transacción que la empresa Sanofi Aventis De Colombia S.A. realizaría el traspaso de la propiedad del vehículo NISSAN de placas DR-760 en beneficio de la trabajadora y que los gastos de traspaso del vehículo serían asumidos por la compañía.

En lo que atañe a la suma dineraria, dispone el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que, al finalizar el contrato de trabajo el empleador debe pagar al trabajador los salarios y prestaciones debidos, y el numeral 2 *ibidem* reza que *“Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.”*

Como puede verse el pago por consignación se hizo y comunicó a la demandante meses antes del inicio de la acción judicial, que tuvo lugar el 17 de octubre de 2018[[14]](#footnote-14), sin embargo, en dicha comunicación no se le informó el juzgado al que había sido repartido el depósito para perfeccionar el pago, de modo que este, formalmente, no tuvo los efectos liberatorios previstos en el artículo 65 del C.S.T., tal como lo ha señalado de antaño la jurisprudencia laboral, que al respecto tiene dicho:

*“(…) el pago por consignación libera al empleador de la indemnización moratoria (CSJ SL, 9 sept. 1966, GJ CXVII, n.° 2282, pág. 366-372), pero para ello, es menester que el trabajador sea enterado de la existencia del título de depósito judicial, y del juzgado al cual debe acudir para retirarlo.*

*(…) De ello se colige, que finalmente lo determinante para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberat­orios, es que esté a disposición del trabajador, la suma correspondiente, y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente[[15]](#footnote-15).*

En este escenario, al margen del conocimiento de la existencia del depósito judicial, que se infiere de su incorporación con los anexos de demanda, es evidente que la demandada jamás le informó a qué juzgado había sido repartido ni solicitó su conversión al juzgado donde se tramita esta causa, por lo que no puede considerarse efectuado el pago, de modo que hizo bien la juzgadora de primera grado al imponerle a la demandada que gestioné ante el respectivo despacho el retiro del citado depósito, tal como lo permite el artículo 1664 del código civil.

Por último, en lo que atañe al vehículo individualizado con placa DRK 760, según el certificado de tradición, desde el 22 de noviembre de 2017 ha sido de propiedad exclusiva de la señora Sandra Juliana Salazar Saffon, con una prenda a favor de Sanof-Aventis de Colombia S.A. Tras el acuerdo de transacción no se registró ningún cambio de propietario, gravamen o su cancelación. Esto significa que la transacción no produjo modificación alguna en beneficio ni en perjuicio de las partes involucradas. Por lo tanto, cualquier otro acuerdo respecto a dicho bien es ajeno al presente litigio y, por ende, no hay lugar a declarar ningún tipo de excepción respecto a este punto de la alzada.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad parcial del recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira – Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral tercero de la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 27 de mayo de 2024 dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Sandra Juliana Salazar Saffon en contra de Sanofi Aventis de Colombia S.A., así:

*TERCERO: DECLARAR la nulidad del Acuerdo de Transacción suscrito el 5 de marzo de 2018 por Sanofi Aventis De Colombia S.A. y Sandra Juliana Salazar Saffon por existir vicio en el consentimiento de esta última.*

**SEGUNDO:** Confirmar en todo lo demás la sentencia recurrida.

**TERCERO:** Sin costas en esta sede.

**Notifíquese y cúmplase**

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

1. Magistrado Ponente Dr. Gerardo Botero Zuluaga, Radicación No. 64605. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dra. Clara Inés Dueñas Quevedo y Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez [↑](#footnote-ref-2)
3. El artículo 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 de junio, derogó el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001. [↑](#footnote-ref-3)
4. Archivo 04, página 91, cuaderno 01 de primera instancia. [↑](#footnote-ref-4)
5. Archivo 50 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-5)
6. Archivo 14 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-6)
7. Archivo 02, página 29 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-7)
8. Archivo 02, página 36 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-8)
9. Archivo 02, páginas 21-22 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-9)
10. Archivo 02, página 150 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-10)
11. Archivo 50, página 5 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-11)
12. Archivo 04, página 14 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-12)
13. Archivo 02, páginas 16 y 17 del cuaderno 02 de primera instancia. [↑](#footnote-ref-13)
14. Archivo 03 cuaderno 02 de primera instancia. [↑](#footnote-ref-14)
15. Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, Sentencia SL 793 del 14 de marzo de 2022, M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa, en la que se rememoran las sentencias CSJ SL4400-2014, CSJ SL, 29 jul. 1998 rad. 2264, y CSJ SL, 20 oct. 2006, rad. 28090. [↑](#footnote-ref-15)