

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador**

**AUTO LABORAL
"Declara Cosa Juzgada"**

28 de junio de 2022
Aprobado mediante Acta N° 0048 del 28 de junio de 2022

RAD: 20011-31-05-001-2019-00457-01 Ordinario Laboral promovido por AMAIDA SANGUINO LINDARTE contra GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD.

La Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del presente proceso ordinario laboral seguido por AMAIDA SANGUINO LINDARTE contra GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD, con fundamento en la Ley 2213 de 2022, procede a resolver de manera escritural el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra el auto proferido dentro de la diligencia llevada a cabo el catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica-Cesar, mediante el cual se declaró no probada la excepción previa de cosa juzgada.

1. ANTECEDENTES.

1.1 La señora AMAIDA SANGUINO LINDARTE, a través de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral contra GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA, mediante la cual pretende que se declare la existencia de un contrato entre las partes a término indefinido, la ineficacia del despido el cual fue sin justa causa y sin agotarse el trámite para despedir al trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad por limitaciones de salud, y por tanto, que sea reintegrada laboralmente.

1.2 Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la empresa demandada al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y al pago de los perjuicios morales causados.

1.3 Como pretensión subsidiaria, solicita que se declare que la demandada dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo y que se condene a reconocer y pagar la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.

1.4 Como hechos fundamento de sus pretensiones, narra que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con PETRÓLEOS DEL NORTE, iniciando labores el día 28 de abril de 2004 hasta el 27 de agosto de 2004, desempeñando funciones en el área de aseo, cafetería y fotocopiado, sin embargo, señala que fue asignada como asistente administrativa desde el 28 de agosto de 2004 hasta el 27 de agosto de 2005; luego prestó sus servicios como contador analista hasta el 28 de agosto de 2014, y por último, menciona que fue asignada al cargo de auditor control interno analista hasta el 2016, devengando como salario la suma de (\$3.701.000).

1.5 Por otra parte, señala que en abril de 2012 presenta dolor fuerte en el brazo y mano derecha producto de la actividad laboral, por lo que en noviembre de 2013 COOMEVA EPS recomienda una restricción laboral y en el año 2015 dicha entidad realizó una solicitud para calificar el origen de la enfermedad, en efecto, aduce que el estudio patológico arroja como resultado síndrome túnel del carpo lesión nervio cubital.

1.6 Igualmente, refiere que en junio de 2015 la ARL SURA califica como origen laboral la patología SINDROME DE TUNEL CARPIANO DERECHO MAS LESIÓN DEL NERVIIO CUBITAL, por lo que en octubre del mismo año le practicaron cirugía en la mano derecha, ordenándole a su vez sesiones de terapias físicas para la recuperación; así mismo, menciona que en abril de 2016 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, emite dictamen con la misma enfermedad; en el año 2017 la Junta Nacional también emitió dictamen, y en razón a las dolencias que siguió presentando, en el año 2019 la Junta Regional de Calificación del Magdalena emitió nuevo concepto dictaminando el origen de su enfermedad como laboral; en razón a todo lo anterior continuo en tratamiento médico y psiquiátrico durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

1.7 Aunado a lo anterior, menciona que en el año 2016 se concretó la venta de la empresa PETRÓLEOS DEL NORTE a GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD, debido a esto le informaron que tenía nuevo contrato de trabajo con la empresa

demandada, sin embargo, refiere que no le cancelaron la indemnización pues en el nuevo contrato se estableció una cláusula de terminación sin justa causa, pero que conservaría la antigüedad que tenía con la anterior empresa, lo cual es aceptado por la trabajadora, ante la presión y acoso por parte de la hoy demandada y ante la incertidumbre de una desvinculación eminente, más aun teniendo en cuenta su estado de salud.

1.8 Por otro lado, señala que en noviembre de 2018 la empresa le informó que *“realicen logística de transporte porque venían personal de Bogotá a las oficinas de San Alberto, Cesar entre esas la señora LUISA SAN MIGUEL que era la jefe de mi poderdante ...”*; relata que posteriormente fue citada en las instalaciones de la empresa, momento en el cual *“Inicia la señora SAN MIGUEL a mi poderdante diciéndole que le ha tocado una labor no tan oportuna pero que la empresa le ha tocado prescindir de los servicios de la señora AMAIDA SANGUINO LINDARTE la cual queda en ese momento sorprendida y presumió mi poderdante que era por el poco desempeño debido al estado de salud”*, ya que para dicha época presentaba unas condiciones de salud mental precarias con síntomas depresivos.

1.9 Informa que seguidamente procedió a leer el documento que le fue puesto de presente, señalando que se debía hacer una *“anotación en el numeral sexto del contrato (terminación de contrato sin justa causa) ya que estaba vigente el proceso de calificación de pérdida laboral y las PATOLOGIAS DE TRANSTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO, EPICONDIDITIS LATERAL, BILATERAL, SINDROME DE TUNEL DE CARPO”*, por lo que el personal de la empresa procedió a comunicarse con el asesor jurídico de la misma, *“y le comunican que no es posible hacer esa clase de anotación y que debía salir del recinto dejando todos los documentos firmados pues era una decisión tomada por la empresa, y que era mejor que recibiera lo que le estaban ofreciendo que salir sin nada. Estos acontecimientos de algún modo causaron a mi poderdante presión y desequilibrio depresivo (...).”*

2. Sumado a lo anterior señala que su empleador era conocedor de su estado de salud, encontrándose pendiente por definir a la fecha del despido, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la patología LESION NERVIO CUBITAL – SINDROME TUNERL DEL CARPO, el origen de las enfermedades TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO y EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL este último que se encontraba en proceso ante la Junta Nacional de Calificación.

2.1 Sumado a lo anterior asegura que desde el 2006 cuenta con recomendaciones laborales, habiéndose dado las últimas de estas el 9 de mayo de 2018 por el término de seis meses, por lo que, al momento de la terminación del contrato indefinido, no se había gestionado ante el Ministerio de Trabajo, ningún tipo de permiso para proceder a la terminación del contrato laboral indefinido, resultando este arbitrario.

2.2 Repartido el conocimiento del proceso al Juzgado Laboral de Aguachica-Cesar, procede a admitirlo por auto del 28 de febrero de 2020, y una vez notificada la actuación a la demandada, contestó en los siguientes términos:

En cuanto a las pretensiones principales señaló ser procedente la primera, tras aceptar que entre las partes si existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 26 de agosto de 2016 hasta el 22 de noviembre de 2018, fecha en la cual aduce terminó la vinculación por mutuo acuerdo entre las partes, a través de contrato de transacción.

En cuanto a las restantes pretensiones principales y subsidiarias se opuso a su prosperidad, por considerarlas improcedentes por cuanto la terminación del contrato lo fue por mutuo acuerdo en el cual la aquí demandada le reconoció a la entonces trabajadora, la suma de 104.408.518 por concepto de bonificación por retiro y como ingresos en la liquidación de acreencias la suma de \$118.1154.105, declarando a la sociedad a paz y salvo por todo concepto y transando las posibles diferencias que se hubieran podido ocasionar en el desarrollo de la relación laboral y a la terminación de la misma.

En cuanto a los hechos manifiesta que no le constan las condiciones de salud alegadas por la demandante, ni los diagnósticos, puesto que los mismos ocurrieron con anterioridad a la fecha en que la empresa suscribió el contrato de trabajo con la accionante, sin embargo, afirma que la misma no informó sobre todas sus condiciones de salud; en todo caso, aclara que la información que reposa en la historia clínica, está sometida a reserva, por lo que no pudo ser conocida ni siquiera por el empleador en ese entonces.

Así mismo, indica que desconoce la situación de terminación del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y PETRÓLEOS DEL NORTE, igualmente menciona que no es posible que dicha empresa le hubiere asegurado una vinculación laboral con GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA, pues esta última es una entidad diferente e independiente.

De igual forma, reitera que las partes terminaron el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, esto de conformidad a lo establecido en el literal b numeral primero del artículo 61 del CST, a través de un acuerdo de transacción que hizo tránsito a cosa juzgada en el que se reconoció la suma de (\$104.408.518) y por lo tanto, la actora declaró a la sociedad a paz y salvo; en razón a esto, procedió a ordenar el examen de médico de egreso, en el cual se señaló que presentó un egreso satisfactorio. Por lo anterior, afirma que la reclamación efectuada por la señora AMAIDA carece de soporte jurídico, ya que los hechos fueron debatidos por las partes mediante el acuerdo transaccional que goza de plenos efectos legales.

A su vez, propuso como medios de defensa las excepciones previas de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE, COMPENSACIÓN Y **COSA JUZGADA**, a esta última nos referiremos en exclusividad por ser el tema que concita la atención en esta instancia.

Como fundamento de la excepción trae a colación el artículo 28 de la ley 640 de 2001 y el artículo 78 del CPTSS, para indicar que, en relación a todas las pretensiones, las partes suscribieron un contrato de transacción, a través del cual acordaron la terminación del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b del artículo 61 del CST, por lo que considera no habría lugar a la discusión referente a la forma de finalización del contrato de trabajo.

Así mismo, refiere que la demandante declaró haber actuado de buena fe y libre de presiones, manifestando que en virtud del pago de la suma transaccional, la sociedad cumplió a satisfacción sus obligaciones, razón por la cual la declaró a paz y salvo por todo concepto; además señala que en el documento se plasmó que *“todo tipo de controversia derivada el contrato de trabajo existente entre la demandante y la sociedad GRAN TIERRA ENERGY ya fue resuelto con efectos de cosa juzgada, a través de acuerdo transaccional suscrito por las partes el 22 de noviembre de 2018, en el cual, de forma libre, voluntaria y autónoma, decidieron dar por terminado el contrato de trabajo hasta entonces vigente”*.

2.3 Procedió el juzgado, mediante auto del 29 de julio de 2020 a tener por contestada la demanda por reunir los requisitos formales y a fijar fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del CPT y SS la que se surtió el 14 de diciembre de 2020.

3. AUTO APELADO.

3.1 Llegada la fecha y hora señalada para la audiencia, y una vez agotadas las etapas procesales pertinentes, el juzgado procede a resolver la excepción previa de "COSA JUZGADA" propuesta por la parte demandada, la cual declara no probada.

3.2 Para tomar su decisión la juez inicia por señalar que las excepciones se proponen en el proceso como un medio de defensa con el cual cuenta la parte demandada, ya sea para detener la tramitación del proceso o para desvirtuar la procedencia de la acción intentada, en ese sentido, indica que las previas o dilatorias deben ser resueltas antes de decidir el fondo del asunto y están encaminadas a atacar el procedimiento propendiendo para el mejoramiento del mismo y así evitar que se configuren posibles nulidades, llegando a suspender o terminar el proceso.

Igualmente, manifiesta que el artículo 32 del CPT Y SS en materia laboral regula el trámite que se le debe dar a las excepciones previas, estableciendo que podrá decidirse sobre la excepción de cosa juzgada de manera previa, y que se estará en presencia de la misma cuando concurren los elementos del artículo 303 del C.G.P aplicable por remisión del artículo 145 del CPTS y SS, los cuales son i) identidad de objeto, ii) identidad de causa petendi, e iii) identidad de partes.

Descendiendo al caso bajo estudio señala que la excepción planteada de cosa juzgada se fundamenta en que las partes firmaron un contrato de transacción el que hace tránsito a cosa juzgada, no obstante señala que no es posible declarar dicha excepción, debido a que una de las pretensiones de la demandante va encaminada a lograr la nulidad o la declaración ineficaz del contrato de trabajo, por considerar que la demandante se encontraba con estabilidad laboral reforzada, siendo este el objeto de la Litis, por lo tanto, teniendo en cuenta que el contrato de transacción es objeto de debate dentro del proceso de la referencia, no es posible que se declare la cosa juzgada sobre dicho documento. Por esa razón, declara no probada la excepción planteada por la parte demandada.

4. RECURSO DE REPOSICIÓN EN SUBSIDIO DE APELACIÓN.

4.1 Inconforme con la decisión el apoderado judicial de la parte demandada, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación, para lo cual inicia por manifestar que dentro de las pretensiones de la demanda se busca el reconocimiento de factores que están incluidos dentro del acuerdo conciliatorio celebrado por las partes, puesto que se pretende inicialmente la existencia del contrato de trabajo, lo cual se encuentra aceptado en el acuerdo conciliatorio; en

segundo lugar se pretende que el despido su ineficaz por despido sin justa causa, respecto a lo cual indica que la interpretación del despacho frente al contenido del acuerdo y las pretensiones aquí elevadas, resulta desacertado, precisamente porque lo que se pretende con la demanda, no es que se declare la ineficacia del contrato de transacción, tampoco se pretende que se declare la existencia de una estabilidad laboral reforzada, pues por el contrario, las pretensiones buscan que se declare que la terminación del contrato fue sin justa causa, y como consecuencia de ello, que se declare que fue ineficaz la terminación. Luego, como quiera que el acuerdo transaccional establece la forma de terminar el contrato de trabajo, siendo esta, una forma diferente a la terminación sin justa causa, entonces dicha pretensión nada tendría que ver con lo que se tendría que debatir al interior de este trámite.

4.2 En consecuencia, señala que es claro que el objeto, los hechos y las partes frente a las pretensiones elevadas en la demanda, son uniformes a lo transado, y de nada sirve agotar y desgatar la administración de justicia para llegar a la misma conclusión, es decir, que el despido no fue ineficaz y no fue sin justa causa, debido a que no hubo despido, ya que entre las partes existió un contrato de transacción, el cual la demandante reconoció; entonces por más que la redacción de la segunda pretensión quiera decir que el despido fue ineficaz, el despacho no podría interpretar que la fijación del litigio es la nulidad del acuerdo transaccional ya que ésta no es la pretensión, siendo claro que existe cosa juzgada.

Respecto a la tercera pretensión del reintegro, manifiesta que dentro del acuerdo también se transó los posibles y eventuales derechos que pudiese llegar a tener la accionante, luego de ninguna manera puede llegarse a considerar que sea procedente un reintegro.

Frente a la cuarta pretensión indica que la misma va dirigida a que se reconozca la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, la cual va concadenada a la pretensión quinta referida al pago de perjuicios morales ocasionados, y es claro que dentro del acuerdo transaccional se dejó plenamente identificado y señalado que este acuerdo contemplaba cualquier tipo de indemnización que la demandante pudiese llegar a considerar que se causara, o cualquier tipo de derecho incierto y discutible que se pudiera discutir, tal y como quedó estipulado en la cláusula quinta del acuerdo que procede a leer, por lo que concluye que todas las pretensiones elevadas con la demanda que dieron inicio al presente trámite, están cobijadas por el acuerdo transaccional y en la suma que fue pactada con la aquí demandante, por lo que considera que es claro que existe identidad de

partes, hechos y pretensiones, por lo que considera que existen fundamentos para que prospere la excepción previa, en razón a lo cual solicita que se revoque la decisión adoptada y en caso de mantener la decisión, conceda el recurso de apelación.

4.3 Seguidamente, procede el juzgado a resolver el recurso de reposición denegándolo para lo cual resalta que la primera pretensión va encaminada a que se declare la ineficacia del despido de la accionante, ya que la desvinculación de la misma obedeció al contrato de transacción firmado, es por tanto que la desvinculación, sea por despido o por mutuo acuerdo, dicha situación es objeto de la Litis, hechos que serán estudiados en la sentencia pues este no es el momento procesal oportuno para hacerlo, teniendo en cuenta que hace parte de la contienda, más aún cuando la demandante refiere haberse encontrado en ese momento en estabilidad laboral reforzada. Por lo cual concluye que teniendo en cuenta que es del contrato de transacción de donde se desprende la desvinculación laboral de la demandante, y siendo ésta debatida dentro de este proceso, no es posible declarar probada la excepción de cosa juzgada, en consecuencia, niega el recurso, y en su lugar, concede el de apelación en efecto suspensivo conforme a lo establecido en el artículo 65 del CPT Y SS.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

¿Operó la excepción previa de cosa juzgada propuesta por la parte demandada, respecto de la transacción suscrita entre las partes aquí en litis y el proceso objeto de estudio, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 303 del CGP?

DEL CASO EN CONCRETO

En relación con la proposición y trámite de las excepciones previas, el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, prevé que puede proponerse como previa la prescripción y la de cosa juzgada, siendo esta última la formulada por la pasiva, para ser resuelta como tal.

El Código General del Proceso en su artículo 303, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del C.P.T.S.S, desarrolla la figura de la cosa juzgada así: *<La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior y entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes.>* (...).Por su parte el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo

adoctrina que: *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL15481-2017, de fecha 27 de septiembre de 2017, señaló:

“(…) La institución jurídica de la cosa juzgada se encuentra consagrada en el artículo 332 del Código de Procedimiento Civil, hoy 303 del Código General del Proceso, que exige para su declaratoria que «el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior, y que entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes». Así pues, se hace necesario que coincidan estas identidades:

(i) De personas o sujetos: que se trate del mismo demandante y del mismo demandado, es decir, las partes en los procesos son los mismos.

(ii) De objeto o cosa pedida: que el beneficio jurídico que se solicita o reclama sea el mismo, es decir, cuando la demanda versa sobre la misma pretensión o súplica, sobre la que trató el proceso que ya se encuentre ejecutoriado y con sentencia definitiva.

(iii) De causa para pedir: que el hecho jurídico o material que sirve de fundamento al derecho reclamado sea idéntico al anterior, es decir, cuando los fundamentos de hecho son los mismos (CSJ SL, 23 oct. 2012, rad. 39.366 reiterada en SL1686-2017). (…)”

Las exigencias a que alude el artículo 303 del Código General del Proceso, y que explica la jurisprudencia, son predicables también cuando la controversia ha sido definida a través de la transacción.

Ahora bien, en el caso bajo examen la discusión presentada gira en torno a determinar si el medio exceptivo propuesto cumple con los requisitos para su declaratoria, esto es, identidad de partes, objeto y causa. Delimitado lo anterior, nos adentramos al contenido de acuerdo transaccional suscritas por la demandante el día 22 de noviembre de 2018, visible a folios 40 a 42 del expediente, en las cuales se consignó lo siguiente:

“ACUERDO TRANSACCIONAL.

1. Que el (la) señora (a) AMAIDA SANGUINO LINDARTE se vinculó laboralmente con GRAN TIERRA, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día veintiséis (26) de agosto de 2016. (…)

3. Que el contrato de trabajo indicado en el numeral primero del presente documento, terminará por mutuo consentimiento el día veintidós (22) de noviembre de 2018, en uso de la facultad contenida en el literal b) del artículo 5º de Ley 50 de 1990, norma que subrogó el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, norma y situación que el (la) señor (a) AMAIDA SANGUINO LINDARTE ratifica en la presente diligencia. (…)

7. Por virtud del presente acuerdo el (la) señor (a) AMAIDA SANGUINO LINDARTE declara a GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD a PAZ Y

SALVO por todo concepto de orden laboral incierto y discutible, incluidas eventuales reclamaciones relacionadas con las causas y motivos que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo, así como eventuales reclamaciones relacionadas con la modalidad de contratación, indemnizaciones y/o suma transaccional por cualquier causa, auxilios, vacaciones, prestaciones sociales, recargos por trabajo suplementario, nocturno y en dominicales y festivos, descansos compensatorios, coexistencia, concurrencia y/o continuidad de contratos, sustitución patronal, acciones de reintegro, reclamaciones judiciales, extrajudiciales o administrativas y/o acciones de tutela, discusiones relacionadas con una eventual calidad de pre -pensionado o cualquier tipo de estabilidad laboral reforzada (salud, embarazo, debilidad manifiesta, pre pensionado, y los demás a que haya lugar conforme la ley y la jurisprudencia), acoso laboral, enfermedad y/o accidente de origen laboral o común y en general por cualquier protección especial a que pueda tener derecho por vía legal, jurisprudencial o contractual, reclamaciones por beneficios extralegales, primas extralegales y bonos o auxilios reconocidos en dinero o en especie al (la) señor (a) AMAIDA SANGUINO LINDARTE, así como eventuales diferencias por incidencia salarías y en el factos prestacional y eventual riesgo por indemnización moratoria. (...)

9. Las partes declaran que el presente documento es el resultado de la libre voluntad de las partes y que el mismo se suscribe en ejercicio pleno y absoluto de sus facultades legales, sin que exista vicio alguno del consentimiento.”

Para el caso, no hay lugar a discusión respecto de la identidad de partes, sin embargo ha de señalarse que frente al contrato en cuestión, se presenta por parte de la demandante, discusión frente a la eficacia del mismo, en razón a la presencia de vicios del consentimiento, además por haberse encontrado en presencia de una estabilidad laboral reforzada, y en vista de que la terminación del vínculo deviene del contenido de la transacción, y al atarse su eficacia, no tendría efecto alguno dicho acuerdo, por lo cual habría lugar a estudiar de fondo si existieron las circunstancias que describe la demandante en su libelo introductorio, referidas a la coacción o presión de que fue objeto por parte de su entonces trabajador, lo cual significaría que la terminación del vínculo no fue por mutuo acuerdo, sino que fue inducida y presionada lo cual se insiste, torna en ineficaz el acuerdo, tal y como lo ha decantado la alta Corporación en reciente pronunciamiento al indicar:

“De otra parte, el acta de transacción, también acusada por la censura, revela que, aunque el trabajador concurrió a la diligencia en la que se suscribió de forma libre y que no se hallaba en circunstancias de debilidad manifiesta o en condición de discapacidad, lo cierto es que la nulidad declarada por el juez ad quem se suscitó por un vicio del consentimiento y no por alguna afectación en su capacidad negocial, la cual jamás fue debatida en el sub lite.

En el documento que recoge el acuerdo también se constata la aceptación incondicional del trabajador, toda vez que en él no obra promesa alguna de

revinculación laboral y mucho menos se alude a la supresión del cargo OMT ni a la posterior vinculación como jefe de tripulación; sin embargo, la Sala resalta que la causa eficiente de la contratación constituye un elemento subjetivo del acuerdo que no siempre viene expresamente en el instrumento que lo contiene; por tanto, resulta infructuoso pretender demostrarlo únicamente con el texto del acuerdo y prescindiendo de las demás circunstancias y pruebas.

En consonancia con lo anterior, frente a la causa o motivación determinante del consentimiento, esta Colegiatura tuvo oportunidad de indicar en sentencia CSJ SL-572-2018 que «no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad», tal como lo explicó la Sala de Casación Civil en sentencia de 16 de septiembre de 1947 radicación n.º417787, publicada en Gaceta Judicial: Tomo LXIII n.º. 2053 -2054, pág. 13 – 18:

La teoría del error como vicio del consentimiento se desarrolla en el Código Civil dentro de situaciones que, además de objetivas, permiten recibir adecuadamente el subjetivismo a través' de los motivos determinantes del contrato.

(...)

Cuando el error acerca de otra cualquiera calidad del objeto es subjetivamente para una de las partes la causa impulsiva de la contratación, "y este motivo ha sido conocido de la otra parte"; (2Q, 1511). Se trata entonces ciertamente de características extrínsecas, pero de importancia relativa tan profunda que sin ellas el acuerdo de voluntades no se habría formado, o por lo menos se habría producido en términos muy diferentes. Los dictados de la equidad en casos tales deben permitir la rescisión del contrato.

En ese sentido, yerra la recurrente cuando pretende demostrar, con el contrato de transacción, el factor determinante del consentimiento del trabajador, cuando este no quedó plasmado en tal acto, tal como lo indicara el demandante y los testigos y lo aceptara el representante legal de la accionada, comoquiera que la propuesta laboral fue enunciada verbalmente en medio de una reunión entre el gerente y los trabajadores. (...)

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).

De cara a lo anterior, la recurrente confunde el despido injusto que produce la extinción definitiva del contrato de trabajo y genera para el trabajador el derecho a recibir la indemnización prevista en la ley, con los casos en que se acuerda la terminación del contrato de trabajo, pero tal convenio es nulo relativamente, porque, en este último supuesto, el acuerdo de terminación no produce efectos, se rescinde y da derecho a restituciones mutuas, con lo cual la relación laboral pervive, pues nunca se extinguió.¹

Bajo la anterior línea argumentativa es claro que si la demandante desconoce la

¹ Sala de Casación Laboral. Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL 3827 -2020 del 23 de septiembre de 2020. Radicación N. 84591. M. P. Dra Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

transacción en razón a un vicio del consentimiento, no es dable acceder a la declaratoria de cosa juzgada, pues será en el transcurrir procesal, y de las pruebas que obren dentro del plenario, que podrá determinarse tal circunstancia, para de esta manera definir si ciertamente la terminación del contrato lo fue por mutuo acuerdo, o si medio un despido injustificado, que daría lugar al reconocimiento de las pretensiones que haya lugar, más aún cuando adicionalmente la parte actora aduce haber sido despedida encontrándose en debilidad manifiesta, lo cual se traduce de igual manera, en que la transacción resulta ser ineficaz, tal y como lo ha decantado la Corte Constitucional en sentencia T – 438 de 2020, al disponer:

“45. En el caso de la accionante que es objeto de estudio también es importante verificar los lineamientos del fuero de maternidad en el contexto de una terminación de mutuo acuerdo. Al respecto, el literal c del artículo 61 del C.S.T. establece que el mutuo consentimiento es una de las formas en que se puede terminar el contrato de trabajo. El artículo 15 del mencionado código prevé que es válida la transacción en los “asuntos del trabajo”, y uno de los asuntos del trabajo puede ser, precisamente, la terminación de mutuo consentimiento. La transacción es descrita por el artículo 2469 del Código Civil como un acuerdo “en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.” Una de las características principales de un mutuo acuerdo o una transacción es que no requiere del aval de una autoridad competente. En palabras de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia “basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consistente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales.”^[64]

46. Sobre el tema de la autonomía de la voluntad de las partes, esta Corporación ha reconocido que impedir que las personas renuncien a derechos laborales ciertos e indiscutibles es una “evidente intromisión estatal”, que encuentra respaldo en “la creencia fundada de que los trabajadores (...) pueden verse forzados a realizar renunciaciones como respuesta a un estado de necesidad (...).”^[65]

47. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que la autonomía de la voluntad de las partes, como una característica propia de toda relación contractual, se encuentra limitada, en el caso de las relaciones laborales, por los principios que propenden por la garantía del derecho del trabajo y de la seguridad social. De igual forma, ha dicho que “la autonomía de la voluntad de las partes de un contrato de trabajo y su poder de disposición no son absolutos, sino que están expresamente limitados por el legislador, en los términos de los artículos 13, 14 y 15 del C.S.T.”. En este sentido, ha afirmado que el objetivo de la limitación es evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de los beneficios irrenunciables consagrados a su favor. Por tanto, ha considerado que existen derechos mínimos que no se pueden disponer por medio de mecanismos tales como la transacción.^[66]

48. Así las cosas, de conformidad con lo previsto en los artículos 13,^[67] 14^[68] y 15^[69] del C.S.T. y el artículo 53^[70] de la Constitución, una transacción laboral puede tornarse ineficaz cuando el acuerdo de voluntades: (i) desconoce

derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores, y/o (ii) está afectado por un vicio en el consentimiento que lo invalida (error, fuerza o dolo, o que tiene objeto ilícito), tal y como pasa a explicarse a continuación.^[71]

*49. (i) **Derechos ciertos e indiscutibles.** En el primer caso, referente a los derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores, la jurisprudencia ha precisado que, por un lado, un derecho es cierto si está incorporado en el patrimonio del trabajador. Esto sucede cuando operan los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. De otro lado, se ha indicado que un derecho es indiscutible si existe certidumbre alrededor de su caracterización, es decir, sobre los extremos del derecho.^[72] En efecto, con el fin de resolver las pretensiones de la acción de tutela presentada por la actora Caren Dayana Caliz Oteca es indispensable definir el alcance de los que comprende el concepto de derechos ciertos e indiscutibles.*

50. En este sentido, es relevante precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha identificado que los siguientes seis derechos son ciertos e indiscutibles: (...) No obstante, en dicha corporación no se ha emitido un pronunciamiento en el que se diga si la estabilidad laboral reforzada por maternidad se considera un derecho cierto e indiscutible o no. Esto es importante destacarlo en razón a que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia es un referente clave en la definición y alcance de lo que se entiende por derechos ciertos e indiscutibles.^[82]

51. En la jurisprudencia constitucional se han reconocido como derechos ciertos e indiscutibles al de la seguridad social,^[83] a la pensión,^[84] a las cesantías,^[85] y al valor de la primera pesada pensional.^[86] De igual forma, en el caso particular de la estabilidad laboral reforzada por maternidad esta Corte también ha entendido que se trata de un derecho cierto e indiscutible que, por ende, en los términos del artículo 15 del C.S.T., no puede ser sometido a transacción para la terminación del contrato. Por tanto, en caso de pactarse una terminación de mutuo acuerdo que involucre la estabilidad laboral por maternidad, el mencionado acuerdo se entenderá ineficaz."

En este orden de ideas y ya que se debate de igual manera, la estabilidad laboral reforzada en razón a las afecciones de salud que indica la demandante, padecía al momento del despido de las cuales dice, era conocer su empleador, torna en improcedente la declaratoria de cosa juzgada ya que ataca directamente la eficacia del mismo, tal y como lo ha decantado los altos Tribunales, por lo que tal circunstancia ha de ser estudiada y definida de fondo dentro del asunto, en razón a lo cual se hace necesario confirmar el auto objeto de reproche.

Al despacharse desfavorablemente la apelación se condenará en costas de ambas instancias a la demandada GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del numeral 1 del artículo 365 del C.G.P. En esta instancia se señalan como agencias en derecho la suma equivalente a ½ S.M.L.M.V. a cargo de la demandada vencida.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA UNITARIA CIVIL – FAMILIA - LABORAL,**

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido en audiencia del 14 de diciembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica-Cesar, mediante el cual se declaró no probada la excepción previa de cosa juzgada.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la demandada GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD, a favor de la parte demandante AMAIDA SANGUINO LINDARTE por serle desfavorable la decisión. Como agencias en derecho se fija suma equivalente a ½ S.M.L.M.V. a cargo de la demandada vencida. La liquidación de costas se efectuará de manera concentrada por el juzgado de primera instancia en atención a lo previsto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

TERCERO: Ejecutoriado el presente auto devuélvase la encuadernación al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc 2;
Ley 2213 de 2022; Acuerdo PCSJA20-11567 CJJ

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO
Con ausencia justificada

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO