

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

Veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado mediante acta No. 0137 del 29 de febrero de 2024

RAD:20-011-31-05-001-2019-00457-02 proceso ordinario laboral promovido por AMAIDA SANGUINO LINDARTE contra GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de julio de 2023, por el Juzgado primero laboral del circuito de Aguachica, cesar dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifestó la actora **AMAIDA SANGUINO LINDARTE** que el día 28 de abril de 2004 celebró contrato a término indefinido con **PETRÓLEOS DEL NORTE**; afirmando que desempeñó distintos cargos dentro de la empresa, iniciando en el área de aseo, cafetería y como final el de contador analista AAA.

**2.1.1.2.** Que el 12 de abril del 2012, comenzó a sentir fuertes dolores en la mano derecha, los cuales se calmaban con recetas médicas elaboradas en COOMEVA E.P.S San Martín, Cesar, dolor que fue aumentando con el pasar el tiempo.

**2.1.1.3.** Señaló que, COMEVA E.P.S, el día 25 de noviembre de 2013, recomienda una restricción de la parte laboral, por lo cual fue asignada al cargo de AUDITOR CONTROL INTERNO ANALISTA AAA, con una asignación salarial \$ 3.701.000.

**2.1.1.4.** El 24 de abril de 2015, se solicita la autorización de COMEVA E.P.S. para la calificación que determinara el origen de la enfermedad, solicitud que fue resuelta el 23 de junio de 2015 por la A.R.L SURA la cual califica como origen laboral la patología SÍNDROME DE TUNEL CARPIANO DERECHO.

**2.1.1.5.** El día 01 de octubre de 2015, la CLÍNICA DE URGENCIAS DE BUCARAMANGA S.A.S, le practicó a cirugía de mano derecha con diagnóstico SINDROME DEL TUNEL CARPIANO.

**2.1.1.6.** El día 18 de abril 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, emite el diagnóstico de síndrome de túnel carpiano y lesión del nervio cubital.

**2.1.1.7.** El 24 de agosto de 2016, se concreta la venta de PETRÓLEOS DEL NORTE a GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD, posteriormente fueron entregados dos sobres con los siguientes documentos:

#### Documentos PETRÓLEOS DEL NORTE

- ✓ Carta de renuncia redactada por la empresa para firma del trabajador
- ✓ Liquidación correspondiente a la fracción de tiempo transcurrido
- ✓ Certificado del cargo
- ✓ Soporte de pago E.P.S. y A.R.L.
- ✓ Carta de aceptación de renuncia
- ✓ Autorización de retiro de cesantías
- ✓ Acuerdo transaccional

#### Documentos de GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA

- ✓ Contrato de nueva vinculación
- ✓ Afiliación de A.R.L., E.P.S. y pensiones
- ✓ Afiliación a seguro fúnebre
- ✓ Formato de vinculación
- ✓ Fondos de ahorro GRAN TIERRA
- ✓ Ordenes de exámenes de ingreso
- ✓ Acuerdo transaccional

**2.1.1.8.** Señala que, en el año 2018, fue diagnosticada con trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno de adaptación, dolor en miembro, epicondilitis

ultrasonido, túnel del Carpio derecho, lesión del nervio cubital derecho, la junta regional de calificación de la magdalena, indicó que las patologías son de origen laboral.

**2.1.1.9.** Manifiesta que, en el tiempo de vinculación con GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, presentó varias incapacidades a causa del dolor físico, trastorno por adaptación en los medicamentos de psiquiatría, por lo que la empresa decide prescindir de sus servicios.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, así mismo, pretende se declare que el despido fue ineficaz, teniendo en cuenta que fue sin justa causa en virtud a que cuenta con estabilidad laboral reforzada.

**2.2.2.** En cuanto a las condenas, pretende que se condene a la querellada a reintegrar a la señora AMAIDA SANGUINO LINDARTE, así mismo, a pagar las sumas indexadas de los siguientes conceptos:

- ✓ Perjuicios morales Aportes a Salud.
- ✓ Indemnización sancionatoria de 180 días, prevista en el Art 26 de la ley 361 de 1997.
- ✓ Indemnización del art 64 del CST
- ✓ Que se condene ultra y extrapetita.
- ✓ Costas y agencias en derecho.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

En cuanto a los hechos referente a la relación laboral, manifestó que son ciertos toda vez que el demandante prestó servicios a la demandada; aclarando que la relación laboral inicio el 26 de agosto de 2016 hasta el 22 de noviembre de 2018 el cual terminó por mutuo acuerdo entre las partes a través de un acuerdo de transacción libre de vicios de consentimiento en el cual fue reconocido a la demandante la suma de \$104.408.518 por concepto de bonificación por retiro y como ingresos de acreencias la suma de \$118.154.105 declarando a GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA a paz y salvo por todo concepto.

Manifiesta, que en vigencia de la relación laboral GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA únicamente tuvo conocimiento de la calificación emitida por la Junta Nacional de Calificación frente a las patologías de lesión del nervio cubital, síndrome de túnel del Carpio, el día 25 de septiembre de 2017, sin que en vigencia

de la relación laboral se hubiera conocido un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del cual se pudiera derivar la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones pues el acta de transacción fue firmada por AMAIDA SANGUINO LINDARTE en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

En cuanto a las excepciones esta propuso como previas “*Cosa juzgada*” y de fondo “*cosa juzgada, la inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción la compensación, buena fe y validez del contrato de transacción*”.

#### **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia del 26 de julio de 2023, la Juez Laboral de Oralidad del Circuito de Aguachica, cesar, declaró la existencia de un contrato de trabajo, cuyos extremos temporales van de 26 de agosto de 2016 a el 22 de noviembre de 2018, negó las pretensiones de ineficacia del contrato de transacción, reintegro y terminación sin justa causa del contrato de trabajo, declaró probada la excepción de mérito de cosa juzgada, sin condenas en costas.

##### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

La Juez de primera instancia fijó su problema jurídico en determinar si procedía:

*“Establecer si la señora AMAIDA SANGUINO LINDARTE gozaba de estabilidad laboral reforzada a la fecha de terminación del vínculo laboral entre ella y GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA, y si ello conlleva a la ineficacia de dicha terminación, proveer sobre las pretensiones y excepciones de mérito planteadas.”*

En cuanto al punto de la relación laboral, reposa contrato de trabajo a término indefinido entre SANGUINO LINDARETE y PETRÓLEOS DEL NORTE S.A. de fecha 28 de abril 2004, igualmente se advierte del documento de fecha 25 de agosto de 2016, en el que la empresa acepta la renuncia de la demandante, así mismo acuerdo transaccional suscrito entre la demandante y la empresa PETRÓLEOS DEL NORTE S.A, se observa contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito por las partes con fecha de iniciación de labores 26 de agosto de 2016, junto con acuerdo transaccional 22 de noviembre de 2018, en la cual se constituye en su numeral tercero que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo de las partes, con ello se acreditó la existencia de contrato de trabajo entre las partes del 26 de agosto de 2016 hasta el 22 de noviembre de 2018, estas documentales fueron aportadas oportunamente por las partes en la oportunidad legal correspondiente y no fueron tachadas de falsas Por lo que constituyen plena prueba sobre la relación de referida por el actor.

Conforme a las precisiones anteriores, dentro de las facultades propias, la *a-quo* concluyó que existió un contrato de trabajo entre el demandante AMAIDA SANGUINO LINDARTE y PETRÓLEOS DEL NORTE S.A. del 26 de agosto de 2016 hasta el 22 de noviembre de 2018. En cuanto a la pretensión de ineficacia del despido, en la prueba aportada se puede observar acuerdo transaccional en el cual señalan que la terminación del contrato fue de mutuo acuerdo de forma libre y voluntaria.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión, la actora AMAIDA SANGUINO LINDARTE presentó recurso de apelación, aduciendo que:

- ✓ Se encuentra plenamente probada la relación laboral entre las partes y el salario que devengaba, razón por la cual es claro denotar los extremos temporales, con relación a la estabilidad laboral reforzada indica que se aportaron todos los documentos que llevan a demostrar todas las falencias que tiene la señora SANGUINO LINDARTE.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE.**

Mediante auto de fecha 22 de septiembre de 2023, de conformidad con la Ley 2213 de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente a fin de que presentara alegatos de conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 13 de octubre de los corrientes se hizo uso de este derecho así:

Indica su inconformidad con la sentencia de primera instancia solicitando no prosperen las excepciones previas que alega la parte demandada, por cuanto se estaría vulnerando el principio de estabilidad reforzada, que es la garantía que tienen todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, y que mi poderdante por su estado de vulnerabilidad fue accionada a firmar el acuerdo transaccional, a sabiendas que en ninguna parte iba conseguir empleo como actualmente está, por su estado de salud o debilidad manifiesta.

La parte no recurrente presentó escrito el cual es extemporáneo.

### **2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Por medio de providencia del 19 de octubre de 2023, se corrió traslado a la parte no recurrente, para presentar sus alegatos de conclusión, de acuerdo a la constancia secretarial del 3 de noviembre siguiente se describió el traslado correspondiente sin que la parte recurrente presentara escrito.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuesto por la parte demandante, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

#### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes,

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

*¿Contaba la señora AMAIDA SANGUINO con estabilidad laboral reforzada al momento de su despido? En caso afirmativo ¿Hay lugar al reintegro y pago de los emolumentos deprecados?*

#### **3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.**

##### **3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.**

*“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”*

##### **3.3.2. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.**

**Artículo 176.** *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

*El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”*

##### **3.3.3. LEY 361 DE 1997.**

**Artículo 26.** *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.*

### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**3.4.1.1 De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997** (Sentencia SL1152-2023 del 10 de mayo de 2021, radicación 90116 MP. Dra. MARJORIE ZUÑIGA ROMERO).

*(...) Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:*

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal Radicación n. ° 90116 SCLAJPT-10 V.00 26 objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.*

*(...)*

*Resulta oportuno recordar que la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.”*

**3.4.1.4. Sobre el contrato de transacción (Auto AL8751-2016 del 06 de diciembre de 2016, MP. Dra. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.)**

*“La transacción en última instancia, hace tránsito a cosa juzgada (artículo 2483 del C. C.), termina el proceso cuando versa sobre la totalidad de las cuestiones debatidas o sobre las condenas impuestas en la sentencia, no obstante, si solo recae sobre parte del litigio o de la actuación posterior a la sentencia, el proceso o la actuación posterior a este continuará respecto de las personas o los aspectos no comprendidos en aquella (artículo 312 C. G. P).”*

**4. CASO EN CONCRETO.**

En el entendido que la relación laboral no es objeto de controversia pues se encuentra acreditada el asunto que ocupa a esta sala, establecer si la pretensión del demandante, con referencia a que se declare que la empresa demandada despidió unilateralmente y sin justa causa al actor están en condición de discapacidad laboral.

En contraposición de lo pretendido por la parte actora, GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA, manifestó que de forma voluntaria y libre de cualquier apremio acordaron la terminación de contrato de trabajo través de un acuerdo transaccional

El juez de primer grado declaró que se encontraba probada la relación laboral entre la señora *AMAIDA SANGUINO LINDARTE* y *PETRÓLEOS DEL NORTE S.A.* desde el día 26 de agosto de 2016, hasta el 22 de noviembre de 2018. En cuanto a la pretensión de ineficacia del despido, de las pruebas aportadas se puede observar un acuerdo transaccional en el cual señalan que la terminación del contrato fue de mutuo acuerdo de forma libre y voluntaria

En consecuencia, a lo expuesto, corresponde a esta colegiatura determinar si:

***¿Contaba la señora AMAIDA SANGUINO con estabilidad laboral reforzada al momento de su despido?***

- ✓ Contrato individual de trabajo a término indefinido (FI 7 y 14 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)
- ✓ Acuerdo transaccional del 22 de noviembre de 2018(FI 15 al 17 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)
- ✓ Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del cesar del 16 de marzo de 2016 (FI 56 al 58 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)
- ✓ Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 25 de noviembre de 2017 (FI 121 al 130 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)

- ✓ Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 07 de febrero de 2019 (FI 225 al 229 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)

Verificado el material probatorio se advierte lo siguiente:

En primer lugar, se tiene que en primera instancia la *a-quo*, declaró la existencia de un contrato de trabajo en el que tuvo como extremos temporales desde el 26 de agosto de 2016 fecha en la que inicio *contrato individual de trabajo a término indefinido con GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA (FI 7 y 14 correspondiente al archivo 03 del expediente digital) hasta 22 de noviembre de 2018 fecha en la cual las partes través acuerdo transaccional en pleno uso de sus facultades y sin ningún tipo de vicio de consentimiento acordaron dar por terminado el contrato (FI 15 al 17 correspondiente al archivo 03 del expediente digital).*

Respecto al despido, corresponde verificar si efectivamente está probado que la actora sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación y que como consecuencia de ello la empresa GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA terminó el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En el presente asunto, esta Colegiatura considera, basado en el fundamento jurisprudencial como nueva postura del tribunal de cierre y que sirve de apoyo para la presente decisión es que, para que la demandante pueda verse beneficiada de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos:

- a) *La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) *La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

Ahora bien, en el caso de marras, se duele la recurrente que se acreditó la estabilidad laboral reforzada, toda vez que se aportaron los documentos que demuestran las falencias que tiene.

De acuerdo a lo anterior, se encuentra dentro del material probatorio aportado al dossier, dictamen de invalidez de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL CESAR diagnóstico con síndrome del túnel del Carpio y lesión del nervio cubital el 16 de marzo de 2016 fecha en la cual la señora LANGUNIO LINDARTE trabajaba para PETRÓLEOS DEL NORTE el cual indica que la enfermedad es de origen profesional, sin establecer ni el porcentaje de pérdida ni la fecha de estructuración de la enfermedad (Fl 56 al 58 correspondiente al archivo 03 del expediente digital).

Así mismo, Mediante oficio del 10 de octubre de 2016 la EPS COOMEVA da recomendaciones ocupacionales por 4 meses en las que se indica que puede realizar actividades manteniendo niveles adecuados de exigencia y puede realizar actividades que implique moderada exigencia mental. (fl.85 archivo 03 del expediente digital)

Posteriormente el 25 de septiembre de 2017, la Junta Nacional de Calificación de invalidez genera dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, en el cual indica como diagnóstico lesión del nervio cubital y síndrome de túnel carpiano, señalando como origen laboral, sin especificar fecha de estructuración ni porcentaje de pérdida de capacidad laboral con que contaba la demandante (Fl 121 al 130 correspondiente al archivo 03 del expediente digital),

Obra también en el expediente formulario de calificación de la pérdida de capacidad laboral de fecha 16 de septiembre de 2018 emanado de la ARL SURA, en la que se indica que la enfermedad de la actora es laboral, sin embargo, la cual le da 00% de pérdida de capacidad laboral; toda vez que no requiere de terceras personas para realizar sus actividades de vida diaria, ni para la toma de decisiones, ni requiere dispositivos de apoyo para realizar sus actividades. Agregó que la enfermedad no es degenerativa ni progresiva. (fls.188-193 archivo 03 del expediente digital)

Igualmente se allegó historia clínica ocupacional fechada el 18 de octubre de 2018 por CIAT SUPERAR, sin recomendaciones, ni limitaciones que impida que la demandante pueda seguir laborando.

Posteriormente, el 22 de noviembre de 2018, las partes acuerdan dar por terminada la relación laboral por medio de acuerdo transaccional, no advirtiéndose coacción por parte del empleador.

Finalmente, el 07 de febrero de 2019 que la junta de calificación genera un nuevo diagnóstico dando como resultado un porcentaje de pérdida de capacidad del 16,2% (FI 225 al 229 correspondiente al archivo 03 del expediente digital).

Ahora bien, se tiene con la nueva postura de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que para se desestime un despido discriminatorio en el caso que nos ocupa, que se cumplió una causal objetiva, justa causa, **mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador**.

No puede dejarse de lado, que obra contrato de transaccional, suscrito entre las partes el 22 de noviembre de 2018, respecto de la terminación del contrato, acordando la suma de \$104.408.518 pesos, como bonificación por retiro declarando que los valores identificados serán imputables a cualquier posible acreencia laboral que resultare. Agregando que las partes declaran que el documento era el resultado de la libre voluntad de las partes y que el mismo fue suscrito en ejercicio pleno y absoluto de sus facultades legales sin que existiese vicio alguno en el consentimiento. Acreditándose desestimándose pues un despido discriminatorio, o por lo menos no obra prueba en contrario, tal como indica la jurisprudencia material de apoyo para la presente decisión: *“Resulta oportuno recordar que la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador”*. Lo que en el presente caso no ocurrió, pues no objeto de alzada, esto es no se alegó ni tampoco se demostró algún vicio en el consentimiento al momento de suscribir la transacción que dio fin a la relación laboral entre las partes.

Para terminar y ante la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado primero Laboral del Circuito de Aguachica, se observa que fue acertada toda vez que no existió un despido ineficaz, por lo que esta Sala procederá a confirmar la referida providencia al no encontrar pruebas que alegaran lo contrario.

Condena en costas a la parte demandante.

### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de julio de 2023, por el Juzgado primero Laboral del Circuito de Aguachica, cesar, dentro del proceso

ordinario laboral promovido por AMAIDA SANGUINO LINDARTE contra la empresa GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
MAGISTRADO PONENTE**

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA  
MAGISTRADO**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ  
MAGISTRADO**