



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Cuarta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Neiva, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Proceso : Ordinario Laboral
Radicación : 41001-31-05-001-2017-00257-01
Demandante : JOSÉ ELQUIN ROJAS MURCIA
Demandado : SCHLUMBERGER SURENCO S.A.
Procedencia : Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.).
Asunto : Apelación de Sentencia por la parte demandante.

1.- ASUNTO

Resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandante frente a la sentencia proferida el día 17 de abril de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.) en el asunto de la referencia.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1.- DEMANDA¹:

Pretende el demandante que se declare que la terminación del vínculo laboral con la entidad demandada es ineficaz por no existir autorización del Ministerio del Trabajo, por ende, sin justa causa, en consecuencia, se condene a su reintegro en el cago que desempeñaba o en uno que se ajuste a las condiciones de salud, sin solución de continuidad, pagando salarios, prestaciones sociales y

¹ Folio 66 a 78 del cuaderno No. 1

aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral. Así mismo, al pago de la indemnización de 180 días de salario por su despido sin la respectiva autorización de la autoridad competente, sumas debidamente indexadas conforme al IPC certificado por el DANE, junto a intereses moratorios.

Anteriores pretensiones sustentadas en el hecho de haber sido vinculado laboralmente con la empresa M-I Overseas Limited, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de supervisor de campo, presentándose sustitución patronal a la entidad demandada, desempeñando como último cargo el de drilling fluid specialist, con vinculación al Sistema General de Seguridad Social Integral, presentando para los primeros meses del año 2014 dolor en ambos oídos, con diagnóstico de *síndrome varicoso miembros inferiores, hipertensión arterial esencial, gastritis crónica e hipoacusia neurosensorial bilateral*, determinando el médico tratante una pérdida auditiva del 31.5% del oído derecho y de 37.5% en el oído izquierdo, requiriendo de un tratamiento continuo, y a pesar de ello la empresa empleadora elabora un documento a través del cual termina el contrato por mutuo acuerdo, el que suscribe, bajo la condición de ser contratado de nuevo; sin atender el estado de salud padecido al momento de la terminación del contrato de trabajo, que le da la condición de sujeto de especial protección constitucional, bajo el principio de estabilidad laboral reforzada.

2.2.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA²

La demandada al contestar el escrito impulsor se opone a todas las pretensiones bajo el sustento de que la relación laboral entre las partes finalizó por mutuo acuerdo, mediante la suscripción de un acuerdo transaccional, que firmó el demandante de forma libre y voluntaria, con sustento en el artículo 5° literal b) de la Ley 50 de 1990, y artículo 15 del C.S.T., razón por la cual no fue despedido de forma unilateral y sin justa causa, sino que entre las partes se concertó la terminación, recibiendo a plena satisfacción la suma transaccional de \$147.305.300,

² Folio 89 a 113 cuaderno No. 1: contestación.

y ahora pretender desconocer los efectos de dicho acuerdo, aduciendo encontrarse incapacitado, pero sin que para dicha data tuviera recomendaciones o restricciones médicas, desconociendo la entidad los padecimientos que ahora alega, y ni siquiera visibles en ninguno de los exámenes médicos ocupacionales realizados al actor, razón por la cual no estaba en estado de debilidad manifiesta como lo arguye, careciendo de sustento probatorio tal hecho, y por ello sin requerir del permiso establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Formuló las excepciones que denominó: *“cosa juzgada; prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago y compensación; falta de título y causa en la demandante; cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa y buena fe”*.

2.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA³

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva (H) DENEGÓ las pretensiones de la demanda, bajo el sustento de que el accionante no demostró que la relación laboral con la demandada finalizó unilateralmente y sin justa causa, sino que fue por mutuo acuerdo, ante la oferta económica de la empleadora para finalizar el contrato de trabajo, quien aceptó de manera libre y voluntaria el acuerdo transaccional, sin haber puesto de presente coerción, engaño o vicio del consentimiento, recibiendo el dinero, y con ello validó el arreglo en los términos del artículo 15 del C.S.T., el que no tiene los efectos de cosa juzgada como exceptiva propuesta por la demandada. En lo que respecta a la protección foral implorada, concluye que los exámenes, historia clínica e incluso el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral son de fechas posteriores a la de terminación del vínculo laboral, sin evidenciarse que al finiquito del contrato el demandante tuviera algún tratamiento por las patologías señaladas, por ello declara probada la excepción de inexistencia de la obligación, sin decidir las restantes.

³ CD Minuto: 59':11: Sentencia apelada

3.- RECURSO DE APELACIÓN⁴

La parte demandante inconforme con la decisión, solicita se revoque la sentencia de instancia, por la errónea valoración probatoria, para determinar la limitación física padecida por el accionante, que se confirma con el examen de egreso, y de la cirugía realizada a los pocos días de su desvinculación, conociendo la empresa empleadora con anterioridad las patologías presentadas dentro de la relación laboral, sin que el contrato de transacción pueda ser considerado como una forma de retiro y de terminación de un contrato de trabajo de una persona que ostenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

3.1.- En el término de traslado concedido en esta instancia, acorde a los mandatos del Decreto 806 de 2020, la parte demandante apelante presenta por escrito alegatos, solicitando se revoque la sentencia de primera instancia, argumentando que el accionante se encuentra amparado con el fuero constitucional de estabilidad ocupacional reforzada, transcribiendo para el efecto el artículo 142 del Decreto 019 de 2012 y el artículo 3° del Decreto 1507 de 2014, para concluir que conforme a la historia clínica aportada tiene diagnóstico de la patología *síndrome varicoso miembros inferiores*, requiriendo de intervención quirúrgica en el mes de marzo de 2015, así como de tratamiento auditivo, patología asociada con la función desempeñada en la empresa demandada, de la que fue concedora, y por ende estructurarse dentro de la relación laboral, siendo por tanto inviable la terminación mediante un acuerdo transaccional, cuando requería de la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

3.2.- Por su lado, la entidad demandada no apelante, en término oportuno presentó alegatos en esta instancia, solicitando que la sentencia de primera instancia sea confirmada, dado que el análisis del material probatorio del *a quo* fue acertado, con sujeción al principio de la sana crítica, sin evidenciarse que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el demandante se encontrara

⁴ Minuto CD: 1h:16':40: Recurso de apelación.

incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas, que fueran de conocimiento de la Compañía, concluyendo la relación de mutuo acuerdo, razón por la que no puede predicarse como despido, ni requerir de autorización del Ministerio de Trabajo para la terminación.

4.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

De conformidad con el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., la órbita de competencia de la Sala se circunscribe a los reparos formulados por la parte demandante y apelante única, al fallo de primera instancia, bajo el entendido de incluir los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador, como lo puntualiza nuestra Honorable Corte Constitucional en sentencia C-968 de 2003, centrados en la valoración probatoria en punto a la terminación del contrato de trabajo y el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

4.1.- Con base en la demanda y el escrito de contestación, se establece que están por fuera de discusión los siguientes hechos: la vinculación laboral entre las partes, en la modalidad a término indefinido, el cargo desempeñado, la afiliación del actor al Sistema General de Seguridad Social Integral, la sustitución patronal entre M-I Overseas Limited a la entidad demandada; la liquidación y pago de prestaciones sociales y acreencias laborales generadas en el contrato de trabajo.

4.2.- El punto de discusión es la forma de terminación del contrato de trabajo, para el 25 de febrero de 2015, sin atender la sociedad empleadora que para dicha data tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada en las circunstancias especiales del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, normativa que señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta 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". (Subrayas por la Sala).

De conformidad con lo anterior, un trabajador puede ser despedido de su trabajo con o sin justa causa, en razón de la facultad que tiene el empleador como parte de un contrato que es bilateral y consensual; sin embargo, en la normativa citada se ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, que busca proteger a trabajadores con limitaciones, que los colocan en debilidad manifiesta frente al empleador, impidiendo que sea despedido sin una justa causa y objetiva, y en otros casos, sin la autorización de autoridad competente, lo que significa, que se protege al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud.

Al respecto, la jurisprudencia laboral, entre otras sentencias la SL del 28 de agosto de 2012, rad. 39207, ha fijado el campo de aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a quienes por ley sean considerados discapacitados, entendidos como *"... aquellas personas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada"*; así en sentencia SL10538 del 29 de junio de 2016, consideró: *"debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%"*; mientras que la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación

SU049 de 2017, precisó que aquellos trabajadores que, *" aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares"*, también tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues es suficiente que tengan una afectación en su salud que conlleve a una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende verse discriminado por tal hecho.

Ahora, en relación con la finalización del vínculo contractual, referido al hecho de no encontrarse incapacitado el demandante o no diagnosticársele ninguna discapacidad, no lo margina de la estabilidad laboral a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, descendiendo al estudio del elenco probatorio encuentra la Sala que el *a quo* no incurrió en el yerro endilgado, toda vez que, de las documentales aportadas por la parte demandante no se visualiza la asistencia o controles médicos informados en el hecho noveno de la demanda, desde *"los primeros meses del año 2014"*, sino que como, lo consideró el fallador de primer grado las consultas y tratamiento por los diagnósticos de *"síndrome varicoso miembros inferiores, e hipoacusia sensorial leve- moderada"* se realizaron con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, acaecido el 25 de febrero de 2015, como se detalla del material probatorio así:

*- Examen paraclínico de egreso de fecha 06 de marzo de 2015, por la especialidad audiometría, con la observación: *"el señor José Elkin por su edad cronológica y por sus antecedentes de hipertensión se recomienda realizar audiometría y exámenes audiológico completo. Igualmente 30 minutos de descanso dentro de cada jornada laboral"* y por médico general, con concepto satisfactorio, al marcar la casilla del formulario dispuesto en ese sentido⁵.

⁵ Folio 48 y 53 a 54 del cuaderno 1.

*- Consulta en el Centro audiológico y terapéutico del Huila - Cenaudio-, de fecha 29 de mayo de 2015, con la recomendación de "*control audiometría anual*", suscrita por la fonoaudióloga Claudia Jimena Orozco⁶.

*- Informe de evaluaciones audiométricas seriadas del Centro audiológico y terapéutico del Huila -Cenaudio-, de fecha 31 de agosto, 2 y 3 de septiembre de 2015⁷

*- Historia clínica de la consulta externa el 24 de marzo de 2015, con motivo de dolor en miembros inferiores al estar de pie, cuyo diagnóstico "*insuficiencia venosa (crónica – periférica)*" con plan terapéutico, ordena "*dúplex color venoso que está indicado para cirugía de várices*"⁸.

*- Epicrisis de la clínica Coven de fecha 30 de marzo de 2015, para el servicio CX vascular, e informe quirúrgico de la misma data, de no complicaciones, y la herida limpia, suscrita por el cirujano vascular Carlos Alberto Celis⁹.

*- Incapacidad médica por 15 días, a partir del 30 de marzo de 2015 hasta el 17 de abril de 2015, por el diagnóstico "*1. insuficiencia venosa de miembros inferiores, 2. Posoperatorio*", emitida por el cirujano vascular Carlos Alberto Celis¹⁰.

*- Dictamen de calificación de la pérdida de capacidad laboral, realizado por la Junta Regional del Huila, de fecha 28 de octubre de 2016, registra como motivo de la consulta: "*síndrome varicoso miembros inferiores, hipoacusia*

⁶ Folio 44 del cuaderno 1.

⁷ Folio 27 del cuaderno 1.

⁸ Folio 32 a 34 del cuaderno 1. Reiterada a folios 38 a 40 C-1.

⁹ Folio 35-36, 37 del cuaderno 1. Reiterada a folio 41 y 43 C-1.

¹⁰ Folio 51 del cuaderno 1.

neurosensorial bilateral”, con un porcentaje del 43,18 de PCL, fecha de estructuración 30 de marzo de 2015, y como origen común¹¹.

Del análisis de las documentales descritas, destaca la Sala que si bien el demandante fue valorado por las especialidades de audiología, fonoaudiología, y cirujano vascular por quebrantos de salud en su disminución auditiva bilateral y dolores en miembros inferiores al estar de pie, conllevando esta última a cirugía vascular para el 30 de marzo de 2015, del cual se derivaron las consultas médicas, controles asistenciales e incapacidad otorgada desde la referida data hasta el 17 de abril de 2015, las mismas se reitera, fueron presentadas luego de finalizado el vínculo laboral entre las partes, sin que obre medio de prueba que corrobore el planteamiento de los hechos de la demanda, que con antelación la sociedad empleadora tuviera conocimiento de la patología de su trabajador.

Denótese que conforme a las fechas cronológicas descritas en párrafos anteriores dan cuenta de ello, y por tanto no es dable concluir que el trabajador aquí demandante, a la culminación del contrato de trabajo afrontara problemas de salud que le imposibilitara ejercer su labor, o desempeñarse en otro de similares características, que le otorgara el fuero de estabilidad laboral implorado y regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que conllevara a la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, circunstancia no atendible para la Sala, como lo consideró el fallador de primer grado, pues si bien no se trata de demostrar que para ese momento de la desvinculación se encontrara con incapacidad médica el trabajador, como lo reitera en los alegatos presentados en esta instancia por la parte demandante, si debía el actor aportar algún elemento de convicción de sus condiciones de salud que le impidiera o dificultara desempeñar sus labores en condiciones regulares, sin que ello acaeciera en el sub lite, imposibilitando el señalamiento de la dificultad sustancial en el desempeño de sus labores en condiciones regulares, que ni siquiera en el examen

¹¹ Folio 62 a 65 del cuaderno 1.

de egreso practicado el 06 de marzo de 2015 al demandante, cuestionado como erróneamente valorado por el funcionario de primer grado se dejó sentado observación al respecto, tan sólo la recomendación de realizarse audiometría y examen audiológico completo, que en efecto se practicó el día 29 de mayo de 2015, arrojando como recomendación: *"control audiometría anual"*, por la fonoaudióloga Claudia Jimena Orozco¹², con concepto satisfactorio en la demarcación, es decir, que no se evidencia una situación de salud del ex trabajador – demandante que amerite la protección constitucional pedida.

Ahora, los testigos solicitados y decretados por el fallador de primer grado, Liliana del Socorro Claros Rojas y Adriana Patricia Flórez Palacios¹³, quiénes laboran al servicio de la sociedad demandada, en el cargo de líder del programa de medicina preventiva del trabajo desde el año 2010, y líder en el departamento de recursos humanos, alrededor de 13 años, respectivamente, relataron conocer al demandante por haber laborado al servicio de la entidad demandada, la primera por su labor de médica y visitas a campo haberlo conocido, y la segunda por cuestiones de su cargo.

En consideración al cargo desempeñado por la primera de las testigos citadas, se le indagó respecto del conocimiento de alguna condición de minusvalía que presentara para trabajar el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, contestando: *"en el último examen periódico que se realizó de hecho la empresa antes de tomar decisiones pide el concepto médico, y en el momento no tenía ninguna restricción para las labores que realizaba, es básicamente los controles que había tenido unos meses antes, no recuerdo la fecha pero unos meses antes de la salida, no tenía evidencia en los últimos 4 años de incapacidad, y no se encontraba incapacitado en el momento que la empresa tomó la decisión"*. Al preguntado de sí el trabajador estaba calificado con pérdida de

¹² Folio 44 del cuaderno 1.

¹³ CD Minuto: 18':45= Testimonio Liliana del Socorro Claros, y Minuto 28':12 Adriana Patricia Flórez

capacidad laboral, respondió: *"no, no teníamos conocimiento, es más revisé el examen de egreso del trabajador, y es una opción que tiene el trabajador, y en el concepto no existe, porque ellos tienen la opción de dejar evidencias si tienen alguna patología o sea si están en proceso o consideran que tienen algún tipo de patología laboral, y revisé el último concepto y no hay evidencia en ese momento salida, ni que estuviera en proceso de calificación..."*.

Seguidamente la testigo Flórez Palacios informó que los motivos de terminación del contrato de trabajo obedecieron a la crisis económica por la que atravesó el sector de hidrocarburos, viéndose la empresa afectada por ello, razón por la cual se tomó la decisión de disminuir el personal, por lo que fue una situación no sólo para José Elquin, sino para un aproximado de 300 o 400 personas, tanto en el área operativa y administrativa de reducción de la mano de obra, en la que se tiene en cuenta para el estudio de terminación, el concepto médico, paz y salvos en el área financiera, y luego *"se entra a negociar y conciliar con las personas, y pues José Elquin estuvo de acuerdo, y pues basados en un mutuo acuerdo él acepta terminar la relación laboral con la compañía, pues José Elquin había podido tomar alguna otra decisión no estando de acuerdo firmando el mutuo acuerdo en donde se le compensó algo adicional a lo que él tenía por derecho, como un valor, un bono de retiro..."*.

De los dichos de las declarantes no se lograr dilucidar restricciones médicas al actor para ejercer su labor para la fecha de terminación del contrato de trabajo, o de ser el caso que se encontrara en tratamientos médicos, pues no puede llegar a pensarse que los controles médicos o exámenes periódicos ocupacionales efectuados por la sociedad empleadora le otorguen la calidad de persona de especial protección constitucional como lo plantea el demandante, y por ende aplicable el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; pues se itera, las consultas médicas y valoraciones auditivas realizadas con posterioridad a la culminación de la relación laboral no resultan suficientes para concluir que el trabajador a la fecha de terminación del contrato tuviera una limitación en su capacidad laboral, no

aportando prueba alguna sobre el particular, tal y como se determinó del estudio de las documentales allegadas, sin evidenciarse que en el desarrollo de sus labores presentara restricción alguna a las patologías ahora expuestas, en consideración al amplio término de vinculación laboral con la convocada a juicio, desde el 25 de julio de 1996.

4.2.1.- Ahora, la inconformidad frente al convenio transaccional celebrado entre las partes¹⁴, es una forma legal de terminar un contrato de trabajo, siendo posible en el derecho del trabajo y de la seguridad social, siempre y cuando verse sobre derechos inciertos y discutibles, a tono con los artículos 53 de la Constitución Nacional y 15 del C.S.T., resultando imperioso que las partes celebrantes tengan capacidad de ejercicio, que su consentimiento no adolezca de vicios, y que el convenio recaiga sobre un objeto lícito, y tenga una causa lícita, en los términos del artículo 1502 del Código Civil. Lo que significa, en relación a la solemnidad del acto, es suficiente el acuerdo de voluntades para su perfeccionamiento, en razón a que dicho convenio puede pactarse y existir, cumpliendo los requisitos legales del mismo.

En esa medida, el acuerdo de transacción reza lo siguiente en lo que interesa a la terminación del contrato de trabajo en sus cláusulas segunda, cuarta y quinta, así:

"2.- Que el día 25 de febrero de 2015, las partes han decidido dar por terminado, por mutuo consentimiento, el contrato de trabajo que habían celebrado, en los términos del artículo 6° literal b) del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 5° literal b) de la Ley 50 de 1990.

(...)

¹⁴ Folio 60 a 61, reiterado a folios 129 a 131 del cuaderno 1.

4.- Que igualmente el EMPLEADO aceptar recibir la suma transaccional única y por mera liberalidad de \$147.305.300 (ciento cuarenta y siete millones trescientos cinco mil trescientos pesos) que EL EMPLEADOR le reconoce a título de bonificación voluntaria por retiro, imputable a cualquier reclamo posterior que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral, suma que no tiene incidencia salarial ni prestacional para ningún efecto y así es aceptado entre las partes, que se denomina en la liquidación final de acreencias laborales como bonificación – suma transaccional y conciliatoria.

5.- Que EL EMPLEADO recibirá junto con su liquidación final de acreencias laborales la bonificación voluntaria por retiro y la orden para la práctica de los exámenes médicos de terminación...”

De la transcripción anterior, se determina por la Sala que el objeto del contrato de transacción celebrado por las partes, es terminar la relación laboral por mutuo acuerdo, y para esto, se conviene que se le entregara al demandante la suma de \$147.305.300, a título de bonificación voluntaria por retiro, considerándose válido el uso de esta figura legal, de acuerdo al artículo 15 del C.S.T., pues de su lectura no se determina el desconocimiento de derecho alguno del trabajador, tales como salarios, prestaciones sociales, que sí corresponden a acreencias laborales como derechos ciertos e indiscutibles; e incluso de las cláusulas transcritas se concluye que el empleador le ofertó al trabajador el pago de una suma de dinero que comprendería una bonificación por el retiro, que era susceptible de negociación, adicional al pago de las prestaciones sociales, y a cambio de ello finalizar el contrato, sin que del material probatorio recaudado se logre comprobar que para dicha data de finiquito de la relación laboral el trabajador hubiera iniciado algún procedimiento de atención médica que pueda llegar a incapacitarlo, de alguna intervención quirúrgica que precise de largos períodos de recuperación, o que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, como se explicó párrafos

anteriores, de no encontrarse bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, pues en caso contrario, como lo alega la parte demandante, el acuerdo transaccional si afectaría derechos fundamentales del ex trabajador.

Por otro lado, obsérvese de los supuestos fácticos señalados en el libelo demandatorio, ninguno expone de la falta de pago de la suma ofertada y transada para terminar el contrato de trabajo, e incluso, de omisión en el reconocimiento de acreencia laboral a la que tuviera derecho como trabajador el demandante, sin ni siquiera manifestarlo al absolver interrogatorio de parte¹⁵ ni de coacción, presión o imposición para la suscripción del acuerdo, sino que por el contrario confesó de haberlo leído, indicando que, *"no le preste pues atención a todo pues el análisis porque como le digo estaba, o sea para mí fue un choque tenaz el llegar a la oficina y que tenía que firmar ese documento..."*, frente a lo cual el fallador de primer grado lo requirió para que informara si había entendido que estaba terminando su contrato de trabajo, que era por mutuo acuerdo, respondiendo que sí. Ahora al preguntado, sí para la firma del acuerdo transaccional se encontraba con recomendaciones o restricciones médicas, respondió: *"sí las tenía porque en los exámenes periódicos estaban registrados las dolencias que tenía, el problema de la alta tensión, el estrés que manejaba, el problema de la visión... me tocaban turnos largos de pie, donde el problema de la vena varice me afectaba bastante"*, solicitándosele al interrogado si lo relatado fue conceptualizado por médico, contestando: *"...no, que tenía que cuidarme, que tenía que estarme cuidando porque tenía un deterioro ya significativo en el audio y pues tomarme unos medicamentos para la tensión, y el cuidar la vena varice"*. Para finalmente, indagarle si de las valoraciones señaladas se determinó que era apto para trabajar, respondiendo: *"si yo estaba trabajando, si era apto para trabajar"*.

En ese orden de ideas, se puede concluir que el acuerdo transaccional de terminación del contrato de trabajo no pierde validez, pues no se demostró que existió algún vicio del consentimiento de alguna de las partes, a saber: error, fuerza

¹⁵ CD – Minuto: 7':40 Interrogatorio parte al demandante.

o dolo, o que tuviera objeto ilícito, razón por la cual, no era relevante que la demandada demostrara o no el permiso, o la autorización del Ministerio del ramo respectivo para finiquitar el contrato de trabajo que lo ataba al demandante, al haber concluido por mutuo acuerdo.

Asimismo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que la autonomía de las partes encuentra sus límites en las normas que proscriben la posibilidad de renunciar a derechos mínimos, tal como lo señaló en la sentencia SL1185 de 2015, al rememorar la sentencia SL10507 de 2014, así:

“Para resolver el problema planteado por la censura, le corresponde a la Sala abordar, en primer lugar, si el ad quem se equivocó al estimar que las partes no tenían impedimento alguno para convenir que el contrato terminaba por mutuo acuerdo, no obstante que la empresa ya había tomado la decisión de finalizar el vínculo con justa causa. Es bien sabido 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 131, 142 y 153 del CST, en desarrollo de los principios fundamentales establecidos en el artículo 53 constitucional denominados «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales» y «facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles». De tal manera que los contratantes de la relación laboral subordinada deben respetar las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico laboral, las cuales constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor del trabajador, y tener en cuenta que, por su carácter de orden público, los derechos y prerrogativas en ellas contenidas son irrenunciables, por tanto i) no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo, y ii) se considera válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando verse sobre derechos ciertos e indiscutibles. En este orden, el artículo

654 de la Ley 446 de 1998 establece, como regla general, que son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley, de donde también se desprende que, iii) en materia laboral, son conciliables los asuntos que versen sobre derechos inciertos y discutibles. Precisado lo anterior, se tiene que, en el caso del sublite, al haberse producido, primeramente, el despido del trabajador motivado en una supuesta justa causa invocada por la empresa, la situación creada para aquel era la de incertidumbre frente al derecho a reclamar a consecuencia del despido sufrido, ya fuera el reintegro o la indemnización por despido (que son las pretensiones de la demanda y es lo que podría proceder según el ordenamiento jurídico colombiano, artículo 64 del CST con sus distintas modificaciones o la convención), en tanto que la demandada atendió lo previsto en el Parágrafo 5 del artículo 62 del CST. (...)

(...)

Por tanto, nada impedía a las partes, como lo dijo el ad quem, en virtud de su autonomía de la voluntad y de su poder de disposición (dado que no había limitaciones en este caso como se acabó de ver), resolver directamente la discrepancia sobre los derechos inciertos derivados del modo de terminación del contrato de trabajo, mediante el uso del mecanismo de solución de conflictos consistente en la conciliación. Como lo tiene asentado la doctrina, y concuerda con el artículo 65 de la Ley 446 de 1998 precitado, la conciliación implica siempre una solución persuasiva del conflicto, donde las partes logran la avenencia a través de distintos medios negociales, como pueden ser la transacción (concesiones mutuas), la renuncia o desistimiento y el allanamiento (concesión de una sola parte). Y su validez y eficacia dependerá del concurso del libre consentimiento de ambas partes y de su capacidad para llevar a cabo actos disposición. Nótese que, en este caso, en el acto conciliatorio se hicieron concesiones mutuas, pues la empresa cedió en

no hacer uso de la supuesta justa causa, aceptar la renuncia del trabajador y reconocerle una bonificación, y el trabajador, en obviar el despido para solicitar que le aceptasen la renuncia al cargo a cambio de una bonificación de retiro.”

El análisis del anterior material probatorio obrante en el expediente, le permite concluir a la Sala que el fallador de instancia no erró en su valoración, como lo arguye la parte recurrente, por cuanto para la fecha de terminación del contrato de trabajo el empleador no tenía conocimiento de situación de salud del trabajador que le imposibilitara desarrollar sus funciones, al margen del porcentaje de discapacidad padecido, es decir que se atiende sobre todo a la realidad de los hechos, conforme lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, al declarar la exequibilidad del inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido de una persona *por razón de su limitación*, determinándose de las pruebas practicadas dentro del plenario, que, la culminación del vínculo contractual entre las partes, fue un hecho consensuado, convenido, sin que se tratara de un despido, esto es, de una terminación unilateral por parte del empleador, como presupuesto para que opere la presunción en favor de las personas en situación de debilidad manifiesta, que se itera, el demandante no se encontraba en proceso de valoración médica para la data de culminación, ni con antelación a la misma como lo expuso en los hechos de la demanda, y al absolver el interrogatorio de parte practicado a instancia de la demandada, de tener comprometida su salud o integridad física, que lo tornaba en un sujeto de especial protección constitucional, y por ende requerir de la autorización previa de la oficina del trabajo, y generar el derecho al pago de indemnizaciones, como lo determinó el fallador *a quo*, al señalar que la terminación obedeció a un acuerdo de voluntades.

Por las anteriores razones, encuentra la Sala que los reparos de la parte demandante no tienen vocación de prosperidad, conllevando a confirmar la sentencia de primera instancia en su integridad.

4.3.- Atendiendo la resolución desfavorable del recurso de apelación formulado por la parte demandante, conforme a la regla contenida en el numeral 1° del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas de la presente instancia a favor de la sociedad demandada, que deberán ser liquidadas por el juzgado de conocimiento, conforme al artículo 366 del C.G.P.

En armonía con lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación proferida el 17 de abril de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.).

2.- CONDENAR en costas de la presente instancia a la parte demandante.

3.- DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,

Los Magistrados,



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ



EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA