



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA LABORAL

Magistrada Ponente: Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE JOSÉ MARIO MIRANDA
NOPIA CONTRA FÁBRICA DE GRASAS Y PRODUCTOS
QUÍMICOS LIMITADA – GRASCO LTDA.**

Bogotá D.C., diez (10) de octubre de dos mil veintidós (2022), surtido el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y, previa discusión y aprobación del proyecto presentado, la Sala Séptima de Decisión, emite el siguiente,

AUTO

El demandante solicitó aplicar el artículo 121 del CGP, remitiendo el expediente al magistrado que sigue en turno, pues, han transcurrido más de 06 meses a partir de la recepción del expediente sin que se profiera fallo¹.

¹ Folios 183 a 184.



Pues bien, en punto a la aplicación del artículo 121 del CGP, la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha explicado que no es aplicable al procedimiento laboral, porque, no se configuran los condicionamientos del artículo 145 del CPTSS para acudir a la analogía que prevé, ya que, el CPTSS tiene su propia regulación para brindar las debidas garantías judiciales a las partes, tampoco existe un vacío legal que se deba suplir con esa disposición, pues, aunque dentro del proceso laboral y de la seguridad social no existe una regla similar al artículo 121 del CGP, no significa necesariamente la existencia de una laguna normativa que deba suplir el juez, en tanto, el legislador ha implementado otros mecanismos con igual finalidad, según la especialidad del derecho, como son los previstos en el procedimiento laboral y de la seguridad social. En este orden, la pérdida de competencia del juzgador por no dictar la sentencia dentro de un plazo razonable que prevé el precepto en cita no es la única forma de hacer efectivos los principios de celeridad y la garantía del plazo razonable, inclusive, puede llegar a ser contraproducente, como lo señaló la Corte Constitucional en Sentencia C – 443 de 2019. En adición a lo anterior, la Sala no desconoce la Sentencia T – 334 de 2020, en que la Corte Constitucional adoctrinó que el artículo 121 del CGP sí es aplicable al procedimiento laboral y de seguridad social, sin embargo, por las razones antes expuestas, no comparte esa postura, además, ese pronunciamiento solo produce efectos inter partes².

Bajo este entendimiento, no se accede a la solicitud de Miranda Nopia, pues, como se reseñó en asuntos del trabajo existe norma

² CSJ, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 1163 de 30 de marzo de 2022, reiterada en la sentencia SL 3127 de 03 de agosto siguiente, así como las sentencias con radicados 51241 de 05 de julio de 2017, reiterada en sentencia de tutela 50838 de 03 de mayo de 2018.



expresa, en tanto, en los términos del artículo 82 del CPTSS “ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, se fijará la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación”, en armonía con lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022; adicionalmente, atendiendo el derecho a la igualdad se debe observar el orden de llegada de los expedientes al Tribunal.

Acto seguido la Corporación emite la siguiente,

SENTENCIA

Al conocer la apelación interpuesta por el convocante a juicio, revisa la Corporación el fallo de fecha 13 de diciembre de 2021, proferido por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

El actor demandó para que se declare ilegal la terminación del contrato de trabajo y, del acuerdo transaccional que suscribió, en consecuencia, se ordene su reintegro a GRASCO LTDA. en el cargo de Electricista, hasta cuando finalice el tratamiento de rehabilitación o se le reconozca la pensión de vejez o invalidez, con pago de salarios, cesantías e intereses, primas de servicios y, aportes a seguridad social, desde su desvinculación hasta que se produzca el reintegro, costas, ultra y extra *petita*.



Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en que el 09 de noviembre de 1998 ingresó a laborar a GRASCO LTDA., mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cargo de Técnico Electrónico, con un salario diario de \$20.000.00; fue afiliado a Cruz Blanca EPS, a COLPENSIONES, a la ARL Positiva Compañía de Seguros y, al Fondo Nacional del Ahorro; vínculo contractual que *“superados los 04 meses iniciales se convirtió en un contrato de trabajo a término indefinido”*; el 04 de febrero de 2015 la EPS Cruz Blanca le determinó hipoacusia neurosensorial leve o moderada bilateral; el 30 de marzo de ese año, la EPS calificó su afección como enfermedad laboral; con dictamen de 15 de abril de 2015, la ARL Positiva estableció que la patología era de origen común; el 10 de febrero de 2016, fue diagnosticado con trastorno de retina no especificado y otros trastornos del cuerpo vitreo; el 26 de febrero siguiente, la EPS emitió recomendaciones laborales para GRASCO LTDA.; el 11 de abril de 2016, la IPS Nuestra expidió plan de manejo de restricción médica indefinida para cura de hipoacusia bilateral, no usar audífonos, evitar ruidos fuertes, evitar subir o bajar escaleras con frecuencia y, evitar alturas; con dictamen de 12 de junio siguiente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca estableció que la enfermedad era laboral; a través de dictamen de 26 de mayo de 2016 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez indicó que trabajaba diariamente 07 horas y media, expuesto al ruido 06 horas equivalentes al 90% de la jornada laboral, siendo un riesgo de alta exposición, por tanto, su patología era laboral; la empleadora no le dio elementos de protección auditiva de 1998 a 2008; el 05 de septiembre de 2016, le hicieron una audiometría que determinó hipoacusia neurosensorial leve moderada en zona de lenguaje con descenso severo bilateral; el 15 de diciembre de 2016, la ARL Positiva estableció pérdida de capacidad laboral de 13.80%; desde



noviembre de 2017, GRASCO LTDA. a través de sus abogados lo hostigó para que renunciara; el 26 de enero de 2018, el Director de Gestión de Talento Humano de la empresa, Alirio Ayala Barbosa lo obligó a firmar el acuerdo de terminación, prometiendo que lo reintegraría a los 06 meses, además, en ésta calenda lo remitieron para que se hiciera el examen de retiro osteomuscular, pero, no audiometría, también le entregaron la liquidación de prestaciones sociales; la compañía nunca le notificó que tuviera problemas económicos, tributarios o financieros, tampoco que existiera una autorización emitida por el Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo laboral; el 01 de febrero de 2018, se afilió a la EPS Sanitas; el 01 de marzo siguiente, Cuidarte S.A.S. por orden de la ARL Positiva lo diagnosticó con hipoacusia neurosensorial bilateral y ordenó exámenes y valoración de otorrinolaringología; la relación laboral terminó por constreñimiento y, estando en tratamiento de rehabilitación por enfermedad laboral; el 04 de abril de 2018, radicó acción de tutela contra GRASCO LTDA. por vulneración de los derechos fundamentales a la vida, salud y, seguridad social, en conexidad con sus derechos laborales, negada mediante fallo de 26 de abril siguiente, por el Juzgado Sesenta y Dos Civil Municipal de Bogotá; el 08 de mayo de ese año, impugnó la decisión desfavorable, pues, el empleador en la contestación indicó que estaba en recesión económica, pero, no hubo permiso del Ministerio de Trabajo, ni voluntad de las partes; el 19 de junio de 2018, el Juzgado Veinticuatro Civil del Circuito de Bogotá confirmó la determinación inicial³.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

³ Folios 2 a 7.



Al dar respuesta al *libelo incoatorio*, la Fábrica de Grasas y Productos Químicos Limitada – GRASCO LTDA. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó la vinculación contractual laboral, la calenda de ingreso, la modalidad de duración, el salario pactado, la afiliación al sistema de seguridad social integral y al Fondo Nacional de Ahorro, el dictamen emitido por la ARL Positiva, la interposición de la acción de tutela y las decisiones emitidas. En su defensa propuso las excepciones de pago, carencia de causa y título en la acción, cobro de lo no debido, su buena fe, prescripción y, genérica⁴.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento absolvió a GRASCO LTDA. de cada una de las pretensiones; declaró probados los hechos sustento de las excepciones de carencia de causa, carencia de título y, cobro de lo no debido, se relevó del estudio de los demás medios exceptivos e; impuso costas a José Mario Miranda Nopia⁵.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión anterior, el convocante a juicio interpuso recurso de apelación, en el que en resumen expuso, que acreditó haber suscrito el acuerdo de transacción bajo la promesa de ser

⁴ Folios 101 a 106.

⁵ CD y Acta de Audiencia, folios 175 y 176.



contratado nuevamente dentro de los seis meses siguientes, situación que no ocurrió, por ende, el empleador obtuvo su firma a través de engaño, induciéndolo en error motivándolo con una falsa promesa, además, lo coaccionó con ese móvil defraudatorio, en este orden, nunca entendió las consecuencias de la suscripción del acuerdo transaccional, específicamente para su proceso de rehabilitación y tratamiento, entonces, sí hubo vicio del consentimiento, la enjuiciada obtuvo un provecho a su costa, adicionalmente, no se valoró que está en proceso de recuperación con la ARL por enfermedad laboral, que incluso la ARL le reconoció una indemnización, es decir, se encontraba amparado por fuero de discapacidad, en consecuencia gozaba de estabilidad laboral reforzada; se deben estudiar todas las pruebas y, revocar la sentencia apelada⁶.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Se encuentra acreditado dentro del proceso, que José Mario Miranda Nopia laboró para la Fábrica de Grasas y Productos Químicos Limitada – GRASCO LTDA., mediante contrato de trabajo a término fijo, vigente de 09 de noviembre de 1998 a 26 de enero de 2018, en el cargo de Técnico Electricista, vínculo que finalizó por mutuo acuerdo, a través de transacción, acto jurídico en que además, las partes transigieron cualquier litigio eventual y/o reclamación de acreencias laborales, en cuanto al desarrollo y terminación del contrato, con pago de \$5'014.000.00; situaciones fácticas que se coligen del contrato de trabajo⁷, los certificados de afiliación emitidos por Cruz Blanca EPS,

⁶ CD Folio 176.

⁷ Folios 16 y 128.



Sanitas EPS, COLPENSIONES, Positiva ARL y el Fondo Nacional del Ahorro⁸, el reporte de semanas cotizadas expedido por la Administradora del RPM⁹, los comprobantes de nómina de enero de 2017 a enero de 2018¹⁰, el acuerdo transaccional de 26 de febrero de 2018¹¹, la autorización del examen de egreso¹², la hoja de vida del actor¹³, la liquidación final¹⁴ y, la certificación de aportes a seguridad social integral de diciembre de 2013 a febrero de 2018¹⁵.

El Juzgado Sesenta y Dos Civil Municipal de Bogotá, a través de sentencia de tutela de 26 de abril de 2018, negó el amparo de los derechos fundamentales de salud, seguridad social, trabajo, mínimo vital y móvil de Miranda Nopia, porque, no encontró probada vulneración alguna¹⁶; decisión confirmada por el Juzgado Veinticuatro Civil del Circuito de Bogotá con sentencia de 19 de junio de esa anualidad¹⁷.

Bajo estos supuestos fácticos, procede la Sala a decidir el asunto sometido a su consideración, atendiendo lo expuesto en la impugnación reseñada y, en las alegaciones recibidas.

VALIDEZ O INVALIDEZ DEL ACUERDO TRANSACCIONAL - ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

⁸ Folios 17, 18, 19, 20 y, 24.

⁹ Folios 21 a 23.

¹⁰ Folios 25 a 38.

¹¹ Folios 56 a 57 y 119 a 120.

¹² Folio 18.

¹³ Folios 122 a 123.

¹⁴ Folios 60 y 121.

¹⁵ Folios 124.

¹⁶ Folios 64 a 73.

¹⁷ Folios 77 a 84.



Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral

EXPD. No. 024 2019 00707 01
Ord. José Mario Miranda Nopia Vs Grasco Ltda.

La Sala se remite a los términos de los artículos 15 del CST y, 26 de la Ley 361 de 1997, sobre validez de la transacción y, no discriminación de persona en situación de discapacidad¹⁸, respectivamente, así como a la sentencia de exequibilidad de la última regla jurídica en cita¹⁹.

Cumple señalar, que en asuntos del trabajo la transacción es válida, salvo cuando recaiga sobre derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, pues, el poder de disposición de quien presta servicios subordinados es relativo respecto de sus derechos laborales, en este sentido, la ley sólo le permite conciliar o transigir aquellos que sean inciertos, discutibles y, renunciables.

En punto al tema de los derechos ciertos e indiscutibles, la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha adoctrinado que un derecho será cierto, real, innegable, cuando **no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen** y exista certeza que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. En este sentido, lo que hace entonces que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación, no el hecho que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, bastaría que el empleador o, a quien se le atribuya esa calidad, **niegue** o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, que desde luego no corresponde al objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del

¹⁸ Conforme a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, se reemplazan las palabras "limitación" y "limitada" por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad".

¹⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000.



trabajador de disponer de los derechos causados a su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales contenidos en las leyes sociales²⁰.

Ahora, acerca de la estabilidad ocupacional reforzada, la Corte Suprema de Justicia ha explicado que (i) la prohibición establecida en dicha regla jurídica se refiere a **despidos motivados en razones discriminatorias**, siendo entonces legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral el trabajador acredita su situación de discapacidad, **el despido se presume discriminatorio**, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, con el pago de salarios y prestaciones insolutos, además, la sanción de 180 días de salario y, (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley²¹.

A su vez, la Corte Constitucional en Sentencia SU - 049 de 02 de febrero de 2017, unificó su jurisprudencia señalando que *“según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en*

²⁰ CSJ, Sala Laboral, Sentencias Rad. 29332 de 14 de diciembre de 2007 y 46702 de 6 de agosto de 2014.

²¹ CSJ, Sala Laboral SL1360 de 11 de abril de 2018, reiterada en sentencia SL 260 de 30 de enero de 2019.



circunstancias de debilidad manifiesta” *las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente”*²².

Bajo este entendimiento, la existencia del acto jurídico con el que GRASCO LTDA. y José Mario Miranda Nopia resolvieron transar cualquier controversia futura, derivada de la prestación de servicios de éste, no margina al juez del asunto que ha sido puesto en su conocimiento, pues, será la realidad expresada por los hechos objeto del litigio, el factor que determine si las materias transadas corresponden o no a aquellos derechos ciertos e indiscutibles, cuyo carácter irrenunciable proscribiera cualquier acuerdo en tal sentido o, si el demandante se encontraba o no amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada y, en caso afirmativo, si el mencionado acuerdo lo transgredió.

Además de los instrumentos mencionados, se aportaron al instructivo los siguientes: (i) certificados de existencia y representación legal de la enjuiciada²³; (ii) cédula de ciudadanía de Miranda Nopia²⁴; (iii) historias clínicas del demandante, en que aparece que el 04 de febrero de 2015, fue a un chequeo siendo diagnosticado con hipoacusia neurosensorial bilateral; el 10 de febrero de 2016, en consulta de oftalmología fue diagnosticado con trastorno de la retina no especificada, otros trastornos del cuerpo vítreo y, presbicia; el 01 de marzo de 2018, se reiteró el diagnóstico de hipoacusia y se ordenaron exámenes médicos de audiometría y logaudiometría²⁵; (iv) recomendaciones laborales de 26 de febrero de 2015, en que

²² En concordancia con el reciente pronunciamiento emitido en la sentencia C – 200 de 2019.

²³ Folios 9 a 15 y 107 a 117.

²⁴ Folio 8.

²⁵ Folios 39 a 41, 46 a 47, 59 y 61 a 63.



Cruz Blanca EPS sugirió a la sociedad convocada que José Mario Miranda Nopia evitara exposición a ruido continuo y por encima de niveles recomendados, usara elementos de protección auditiva de copa e inserción en ambos oídos, implementara estrategias para la disminución del ruido tanto de la fuente, en el medio, como en el trabajador, asistiera al examen médico ocupacional periódico y participara en los programas de prevención y promoción, entre otros²⁶; (v) 15 constancias de entrega de los elementos de protección auditiva los días 30 de julio, 01 de octubre, 01 y 11 de noviembre de 2013, 05 de junio, 11 y 28 de agosto, 04 de septiembre y 11 de diciembre de 2014, 17 de febrero y 10 de noviembre de 2015, 04 de enero, 04 de marzo, 24 de noviembre y 30 de diciembre de 2016²⁷; (vi) 08 constancias de seguimiento de cumplimiento de recomendaciones laborales de 04 de noviembre de 2010, 28 de febrero de 2013, 24 de octubre de 2014, 03 de septiembre y 03 de noviembre de 2015, 07 de marzo, 15 de junio y 23 de agosto de 2016, suscritas por el trabajador, en cuyos términos la empleadora le explicó al convocante que su puesto de trabajo debía tener los elementos de protección auditiva suministrada por la compañía²⁸; (vii) relación de incapacidades de Miranda Nopia, siendo la última por un día, correspondiente a 14 de noviembre de 2012²⁹; (viii) dictamen de 26 de mayo de 2016, en que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que la patología de hipoacusia neurosensorial bilateral del accionante es de origen laboral³⁰; (ix) dictamen de 13 de diciembre siguiente, en que la ARL Positiva estableció que el demandante tiene pérdida de capacidad laboral de 13.80%, estructurada el 07 de septiembre de 2016, por la enfermedad laboral

²⁶ Folios 42 a 45.

²⁷ Folios 135 a 144.

²⁸ Folios 131 a 134.

²⁹ Folio 144 vuelto.

³⁰ Folios 48 a 52.



de hipoacusia conductiva³¹; (x) acuerdo transaccional de 26 de enero de 2018, en que las partes acordaron “1. Que el contrato indicado termina el día 26 de enero de 2018 por mutuo consentimiento, en uso de la facultad contenida en el Art. 15 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Art. 5 literal b) de Ley 50/90. //2. Con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación de trabajo, específicamente en cuanto a la naturaleza de pagos recibidos por el EX TRABAJADOR (A), la aplicación de beneficios extralegales y la forma de terminación del contrato, las partes transan esas posibles diferencias mediante la entrega de una suma transaccional única no constitutiva de salario o factor prestacional, correspondiente a \$5.014.000 (CINCO MILLONES CATORCE MIL PESOS M/CTE)... 5. Que con el pago indicado el EX TRABAJADOR declara a GRASCO LTDA. a sus socios, filiales y subsidiarias a PAZ Y SALVO por todo concepto de orden laboral que pudiera desprenderse de la relación de trabajo que existió entre las partes y en especial por los conceptos de salarios tanto en dinero como en especie, auxilio de transporte, comisiones, primas extralegales, viáticos, bonificaciones o beneficios legales o contractuales, vacaciones, recargos nocturnos, labor en dominicales y festivos, descansos compensatorios, dotaciones, reajuste de salaros y/o acreencias laborales, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, indemnizaciones moratorias, reliquidación de salarios y/o acreencias laborales o cualesquiera otro derecho de carácter laboral que pudiere resultar” y; (xi) listado de trabajadores desvinculados en enero de 2018, equivalentes a un total de 86 empleados, que se dividen en 08 por decisión unilateral sin justa causa, 02 por vencimiento del plazo pactado y, 76 por mutuo acuerdo, entre ellos, el accionante³².

³¹ Folios 54 a 55.

³² Folio 145.



Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral

EXPD. No. 024 2019 00707 01
Ord. José Mario Miranda Nopia Vs Grasco Ltda.

Se recibieron los interrogatorios de parte de José Mario Miranda Nopia³³ y del Representante Legal de GRASCO LTDA.³⁴, así como los testimonios de John Fredy Martin Suescún³⁵, Emilda Chavarro

³³ CD folio 170, min. 01:55:05, aceptó que estuvo afiliado al sistema de seguridad social integral y le prestaron los servicios que requirió, que suscribió contrato de trabajo a término fijo; dijo que la empresa le entregó elementos de protección en los últimos 06 años, eran botas, guantes y tapa oídos, pero, plásticos y, desde la ISO 9000, últimos años le dieron los tapa oídos silicona; laboraba en turnos rotativos; el contrato de trabajo se dio por terminado el 26 de enero de 2018, sin embargo, no bajo su voluntad; admitió que se vincularon a varios trabajadores, incluso ese mismo día, fueron muchos; no le dieron charla alguna, cuando suscribió el documento, no le hicieron manifestación alguna; aceptó que le entregaron la suma que se acordó en ese contrato después de un mes, pero, considera que es una suma diminuta; no le daban incapacidades, el problema era cuidado del oído, es decir, pedía citas; no podía a veces comunicarse, porque, no escuchaba y con los tapa oídos de copa menos, entonces, se los quitaban y lo regañaban; fue a la reunión engañados, los metieron a un cuarto y con el pretexto de la crisis de la empresa, les pusieron dos documentos uno que lo echaban y otro de común acuerdo que le daban una plata, el seguro, un subsidio de desempleo y le garantizaban que lo volvían a llamar en seis meses, entonces, ellos decían un momentico y les decían firme ya, sino lo suscribía la plata de la echada se le demoraba, fue constreñido y le tocó firmar; él habló con la psicóloga Liliana le dijo que estaba enfermo y que hacía con el oído, ella le contestó que no le importaba y le indicaron firme cualquiera de los documentos, pero, firme; no sabe si hubo alguien que no suscribió los documentos; el celador se las ingenió para no firmar nada, sin embargo, lo sacaron y le pagaron lo de ley; todos los que estaban con él firmaron el documento, se sintió obligado a firmarlo, además, como estaba discapacitado a quién se le ocurría que él suscribiera ese documento, porque, perdía todo.

³⁴ CD folio 170, min. 02:17:09, dijo que para el 26 de enero de 2018 era el Representante Legal de la enjuiciada; los documentos de transacción fueron firmados por el doctor Alirio Ayala Barbosa, porque era el representante legal para asuntos laborales conforme poder otorgado mediante escritura pública, no sabe si esta condición se enunció en el escrito.

³⁵ CD folio 170, min. 14:20, depuso que fue compañero de trabajo del demandante en GRASCO LTDA. de abril de 2013 a enero de 2018; la terminación del contrato del actor fue el 26 de enero de 2018, al igual que la finalización de su relación laboral, ese día, los llamaron a una reunión a las 02:00 p.m. en la oficina de personal a el deponente y otras 4 personas, para decirles que había una reestructuración de la empresa y que debían firmar un documento que les daba unos beneficios o, sino los "echaban", los beneficios eran el subsidio de desempleo por medio de CAFAM; en la reunión estaba la psicóloga Liliana y el asistente de personal Leonardo Ballén y los trabajadores eran el demandante, Manuel Bohórquez, Mario Miranda, Gustavo Hernando Guerrero, todos eran eléctricos, les indicaron que había una reestructuración de la empresa, sino los despedían; la mayoría firmó por la presión que sentía, luego, indicó que no se dio cuenta quién firmó o no; había otro grupo que llamaron como a Germán Piamonte, quien habló con la persona que los sacó, uno entraba y salía cabizbaja; tuvieron presión porque tenían que firmar la carta de renuncia, con la excusa de unos beneficios como por ejemplo que pasaran la hoja de vida para recibirlos nuevamente en otro cargo, él lo hizo pero nada, fue un "contentillo"; el accionante manifestó que estaba en un tratamiento auditivo, pero, ni la psicóloga ni el asistente de personal le pusieron cuidado, solo le dijeron vaya y continúe su proceso; el actor le hizo la manifestación a la psicóloga, porque, él se quedó hablando con ella y el deponente fue lo único que escucho; para el 26 de enero de 2016, el actor no estaba incapacitado y tenía restricciones, esto lo sabe porque él le contó y vio un papel donde decía que le pusieron un micrófono para ver donde eran los puntos con más ruido, no recuerda en que época fue, pero más o menos fueron 07 años; no sabe si Miranda Nopia entregó las recomendaciones al empleador; no sabe si él se negó a firmar el documento; bajo la presión de la psicóloga, se leyeron los papeles de rapidez, porque, les decían firme rápido, a lo último pudieron preguntar sobre el contrato que suscribían, como fue el proceso de rehabilitación de él, pero, no sabe que le respondió la psicóloga; no sabían porque los iban a sacar, ellos no tenían inconveniente alguno; el compromiso era lo de los bonos de desempleo y volverlos a reincorporar al pasar la hoja de vida; no sabe si al accionante lo volvieron a llamar; no les dieron beneficio alguno, porque el subsidio era de CAFAM; el convocante estaba discapacitado de los oídos, porque, él decía que no oía bien, pedía que lo reubicaran, pero, nunca lo hicieron; no entregaban los elementos de protección adecuados, porque solo protegían el 17%, cuando debía ser de 80%; el accionante no era consciente del documento que firmaba, porque no los dejaban mirar, ese mismo día les tocó sacar sus cosas, incluso salieron vigilados, como si fueran unos ladrones; hubo más desvinculaciones de otras secciones, salió mucha gente; hay un sindicato que tenía conocimiento de las terminaciones, pero, ellos acompañaban para ayudarles a la empresa, incluso los acompañaron hasta la puerta; nunca les dijeron lo que les iban a dar, se veían los números, no los llamaron a negociar; no les incluyeron suma alguna; les daban overol, gafas, casco, arnés, protectores auditivos que no eran los adecuados y solo después de la falla en varias personas, cambiaron los protectores auditivos; el demandante les decía que no escuchaba bien; no veía que el accionante no faltaba en la empresa, trabajaban en turnos diferentes con el deponente, habían semanas o meses que no coincidían; hubo personas que no firmaron, pues, no asistieron a la reunión, pero, no sabe los nombres, ni que pasó con ellos.



Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral

EXPD. No. 024 2019 00707 01
Ord. José Mario Miranda Nopia Vs Grasco Ltda.

Guerrero³⁶ y, Germán Alberto Piamonte Díaz³⁷ (los dos últimos tachados de sospecha por el actor).

Cabe precisar, que los testimonios recaudados, se caracterizaron por ser coherentes y claros, sin que evidencien contradicción o parcialidad, entonces, ofrecen a la Sala credibilidad, en tanto, expresaron las circunstancias fácticas que conocían y les constaban respecto del objeto de litigio.

³⁶ CD folio 170, min. 58:59, depuso que trabaja para GRASCO LTDA. desde hace 25 años; fue compañera de trabajo del demandante por lo menos unos 18 años, la terminación se dio porque la empresa empezó una gran crisis económica, los llamaron para negociar la terminación bilateral y les iban a dar una cantidad de dinero, entre ellos a la testigo, quien no aceptó, porque, estaba ad portas de la pensión, decidió quedarse y la empresa respetó su deseo; cada jefe los llamaba y les decía mire el estado de la empresa, quien quiere negociar; el actor estaba en el departamento eléctrico, no sabe que le ofrecieron, él no estaba incapacitado, pues, él trabaja cerca de ella y lo veía todos los días, la testigo estuvo en la parte de personal hasta agosto de 2017 y no vio que el convocante tuviera restricciones, pues, la deponente recibía incapacidades y restricciones de todos los trabajadores, así como la entrega de los elementos de protección como overoles, notas de seguridad, en el caso de la accionante le llegó una restricción del oído, le dieron los tapa oídos unos especiales a la forma del odio de él y los de copa, pero, él no las usaba los tenía colgados en el cuello, no le gustaba hacerlos porque le molestaban, incluso varias veces le llamaban la atención por no usarlos, él nunca dijo que lo tenían que reubicar, ni le llegó solicitud de reubicación; se le hizo un seguimiento ante la ARL, pero, al convocante no le gustaba ir al médico; a ella le ofrecieron terminar el contrato por un dinero, pero, no aceptó y la empresa no tomó ninguna represalia, la empresa estaba en una crisis económica, el sindicato los reunió y les indicó que la compañía los podía llamar y ellos decidían si aceptaban o no, incluso hubo una compañera que recibió un dinero adicional, después de negar; salieron como mínimo 60 personas de diferentes áreas; Miranda Nopia la llamó y le dijo que si podía ser testigo de él, ella le respondió que no porque le parecía injusto, porque a él siempre se le dieron los elementos de seguridad y era él que se negaba a usarlo, él le indicó que si era cierto, pero, que su abogada le había dicho que iban a demandar por el tipo de contrato; no estuvo presente en la reunión directa del accionante; no sabe si había un permiso para la terminación del contrato de trabajo masiva; se llama constantemente a descargos a los trabajadores por no usar el tapa oídos, lo cual se le hizo al demandante, primero se le hizo llamados de atención, luego, descargos y las actas deben estar en la hoja de vida; se les cambiaba el tapa oídos de acuerdo el uso, sino una vez al año; desde que el trabajador entra, se le dan los tapa oídos, incluso después se les hizo uno con silicona conforme al oído; desconoce si días previos a la terminación, el accionante tenía restricciones.

³⁷ CD folio 170, min. 01:28:58, manifestó que trabaja para GRASCO LTDA. desde 1988, conoció al demandante porque fueron compañeros en el departamento eléctrico durante 17 o 18 años, además, fue el jefe inmediato del actor; en cuanto a la terminación, la empresa estaba en una crisis e iba haber una reducción de personal, situación notificada a los trabajadores y ellos decidían si aceptaban o no lo que se proponía; el accionante aceptó y firmaron las condiciones, se les comunicó la situación de la empresa, los motivos de terminación y lo que se iba a cancelar, además, si la empresa volvía a tener la solidez que tenía, serían los primeros de llamar; el actor tuvo tiempo para leer el documento, todos aceptaron, no se les dijo nada si no firmaban; el accionante tenía recomendaciones, pero, no incapacidades para el momento de la terminación, él estaba laborando normalmente, el demandante no manifestó inconformidad alguna, ni dijo nada sobre su salud; en la reunión, estuvo también la psicóloga, quien indicó que cualquier duda le preguntaran; fueron desvinculados 95 personas en ese periodo y 200 durante el año; al deponente también le ofrecieron la terminación, pero, él no aceptó y continua en la empresa; los que aceptaban la oferta, le daban un incentivo económico, pero, no sabe cuánto; se entregaba a los trabajadores elementos de protección casco, botas y tapa oídos; a veces no se encontraban con el demandante, ya que, tenían turnos diferentes, pero, sabe que el actor se le llamaba la atención por no hacer uso de los elementos de seguridad industrial; reitera que él estuvo presente al momento de ofrecer la oferta al convocante, en donde le informaron la situación de la empresa y le indicó que la terminación era mutuo acuerdo con un ajuste económico y la liquidación, pero, no sabe de la conversación que de pronto tuvo el accionante con la psicóloga; la empresa no tenía permiso para despidos masivos; no han vuelto a llamar al demandante, porque no tienen la misma producción, sino el 50%, GRASCO LTDA. no se ha podido recuperar, si conoce a otras personas de otras áreas que sí han sido reincorporados, sin embargo, en el área de técnico electricistas no ha aumentado; la empresa no hizo una promesa o compromiso, sino que si mejoraba la situación los trataba de reincorporar; la crisis económica era evidente, porque, ya no habían proveedores; no le consta si la empresa esta en un proceso de reestructuración o de liquidación; el convocante manifestó que tenía problemas auditivos como 03 o 04 años antes; desconoce si fue calificado, no sabe si a Miranda Nopia le hicieron descargos por no usar la protección auditiva.



Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral

EXPD. No. 024 2019 00707 01
Ord. José Mario Miranda Nopia Vs Grasco Ltda.

Pues bien, la transacción suscrita el 28 de enero de 2016 por José Mario Miranda Nopia y GRASCO LTDA., además de precaver cualquier litigio eventual y/o reclamaciones de acreencias laborales futuras, con ocasión del vínculo contractual laboral que existió, tuvo como objeto terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, mediante el pago de una suma transaccional única de \$5'014.000.00³⁸, acto jurídico en que el trabajador declaró a la enjuiciada a paz y salvo por todo concepto y, en que el demandante no dejó constancia de inconformidad alguna o, manifestación sobre su estado salud.

En adición a lo anterior, en el *examine*, el acervo probatorio permite colegir que no existió vicio en el consentimiento del demandante al suscribir el acuerdo transaccional, contaba con plena capacidad para decidir sobre las acreencias laborales que consideraba le adeudaban, se encontraba en total libertad de optar por suscribir el acuerdo o abstenerse de hacerlo, pues, la patología que padece no afectaba su capacidad para decidir, tampoco acreditó que el empleador lo obligara a aceptar el contrato de transacción, en efecto, el testigo John Fredy Martin Suescun manifestó que hubo personas que no firmaron al no asistir a la reunión, Emilda Chavarro Guerrero depuso que ella se negó a aceptar el acuerdo y continua en la empresa y, Germán Alberto Piamonte Díaz indicó que los trabajadores podían decidir si aceptaban o no la propuesta, por ejemplo él se negó, sin que hubiese represalias, por el contrario continua en la compañía. En este orden, la propuesta transaccional no constituyó una amenaza de fuerza o coacción, la empresa ofreció las dos alternativas, aceptarla o no, quedando al arbitrio del empleado acogerse a cualquiera de ellas.

³⁸ Folios 56 a 57.



Tampoco se acreditó error o dolo, en tanto, los testimonios recibidos dan cuenta, que la citación a negociar la transacción se dio de manera generalizada para aproximadamente 90 trabajadores ante la crisis financiera y económica de GRASCO, por ello, el estado de salud del demandante no fue elemento determinante del señalado acto jurídico. Ahora, respecto a la posible vinculación posterior, cumple precisar, que no aparece en el acuerdo transaccional, además, el deponente Germán Alberto Piamonte Díaz, quien estuvo presente en la reunión, indicó que no fue un compromiso sino una manifestación de que si mejoraba la situación de la empresa tratarían de reincorporarlos, situación que no ha ocurrido, porque la producción está en 50%, en este orden, la manifestación de una posible vinculación posterior tampoco constituye un engaño.

En punto al tema de estos actos jurídicos, la Corte Suprema de Justicia ha explicado que el negocio jurídico mediante el cual las partes buscan precaver eventuales pleitos, poniendo fin de manera total o parcial a sus diferencias producto de una relación laboral es un instituto jurídico concebido como un **acto serio y responsable** de quienes lo celebren y como fuente de paz y seguridad jurídica³⁹.

Bajo este entendimiento, la transacción es un acto serio y responsable que no puede ser desconocido por las partes con posterioridad a su suscripción. En este sentido, si Miranda Nopia consideraba que el acuerdo no contenía todo lo convenido o que faltaba por definir alguna

³⁹ CSJ, Sala Laboral, sentencias 7088 de 09 de marzo de 1995, 11540 de 11 de marzo de 2001, 15459 de 23 de mayo de 2001, SL2503 de 2017 y, SL4371 de 2018.



situación o que quedaba alguna deuda pendiente, no debió suscribir el negocio jurídico ni recibir el valor transigido.

En adición a lo anterior, la hipoacusia neurosensorial bilateral de Miranda Nopia no le impedía desarrollar las labores en condiciones regulares, tampoco estaba incapacitado al momento de la terminación del contrato de trabajo y, su situación de salud no fue el motivo de desvinculación, es decir, no mediaron razones discriminatorias, por el contrario, se acreditó la terminación del vínculo contractual laboral por mutuo acuerdo.

Ahora, tampoco ha habido afectación del proceso de rehabilitación ante la ARL Positiva Compañía de Seguros, en tanto, en los términos del artículo 1 parágrafo 2 de la Ley 776 de 2002, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de una enfermedad laboral serán reconocidas y pagadas por la última administradora en que se encontraba afiliado el trabajador, como ha ocurrido en el asunto, pues, el demandante aceptó en su apelación que la ARL le concedió la indemnización por pérdida de capacidad permanente parcial.

De lo expuesto se sigue, que el acuerdo transaccional suscrito entre las partes fue válido, no recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, razones suficientes para concluir improcedente el reintegro pretendido y, las acreencias que de él se derivaran. En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada. Sin costas en la instancia.



Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral

EXPD. No. 024 2019 00707 01
Ord. José Mario Miranda Nopia Vs Grasco Ltda.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

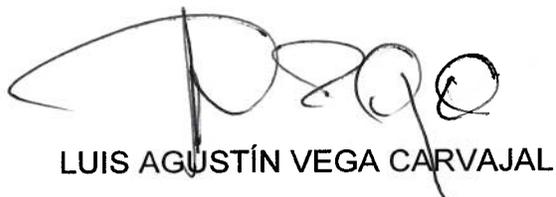
PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia apelada, con arreglo a lo expresado en precedencia.

SEGUNDO.- Sin costas en la instancia.

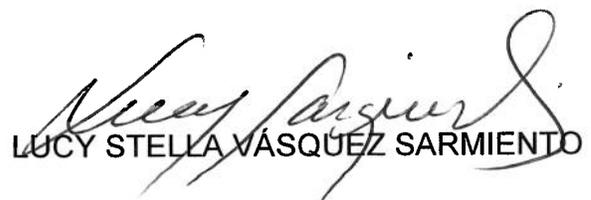
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



LILLY YOLANDA VEGA BLANCO



LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL



LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO