

TEMA: RENUNCIA - cuando es el trabajador quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo imputándole al empleador la violación de sus derechos, es menester que la infracción tenga la magnitud suficiente para ello, y probar los hechos aducidos en la carta de renuncia. / **VICIOS DEL CONSENTIMIENTO** - no surgen en abstracto, sino que deben provenir de hechos que de manera clara afecten el consentimiento, razón por la cual es imperioso para los actores acreditar su causación y efectos. / **PRESUNCIÓN DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO** - la fuerza y el dolo como vicios del acto y manifestación de voluntad no se presumen, sino que, deben demostrarse plenamente, carga probatoria que le incumbe al empleado.

HECHOS: la a quo despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda. Para fundamentar su decisión, adujo la juez resumidamente, que en este caso era el demandante quien tenía la carga de la prueba de acreditar que lo indujeron en error para la redacción de la renuncia presentada por él, y para la suscripción del acuerdo firmado con la sociedad demandada. Frente a la ineficacia de la terminación del contrato por estabilidad laboral reforzada, dijo la a quo que no cualquier grado de discapacidad conlleva a la estabilidad laboral, sino que la misma se alcanza cuando se le determina al trabajador una limitación del 15%, circunstancia que no aparece en el proceso. En contra de la anterior decisión no se interpusieron recursos, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 se conoce en grado de CONSULTA.

TESIS: (...) cuando es el trabajador quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo imputándole al empleador la violación de sus derechos, además de que la infracción tenga la magnitud suficiente para ello, es menester que aquel logre probar los hechos aducidos en la carta de renuncia, en la que debe hacer conocer al empleador su inconformidad (...). (...) conforme el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de la misma ya que posteriormente, no puede alegar válidamente otros motivos distintos. (...) el consentimiento es uno de los elementos esenciales para la existencia y validez de todo acto jurídico, y, de ello depende que la manifestación de voluntad de cada uno de los agentes no se produzca bajo coacción física o moral, ni a causa de un error fortuito o provocado por dolo en otro de los agentes. De igual forma, se precisa que tales vicios no surgen en abstracto, sino que deben provenir de hechos que de manera clara afecten el consentimiento, razón por la cual es imperioso para los actores acreditar su causación y efectos. (...) la fuerza y el dolo como vicios del acto y manifestación de voluntad no se presumen, sino que, deben demostrarse plenamente (...). Analizado el material probatorio, de un lado, vista la carta de renuncia presentada por el accionante, en esta no manifiesta que su renuncia se deba a una causal específica o a una causal que se le pueda imputar al empleador, en cambio, se lee que el actor manifiesta que se siente mejor de salud y que su deseo es dedicarse a otras labores, por tanto, después de presentada la misma, no podía alegar válidamente motivos distintos a los enunciados en dicha carta, sin que tampoco haya demostrado el accionante mediante ningún medio probatorio, que la redacción de dicho documento haya sido inducido o coaccionado por tercera persona, por el contrario, queda acreditado con la prueba testimonial, que era el demandante quien tenía deseos de renunciar para dedicarse a otras labores, pues estas manifestaciones se las hizo a los testigos (...).

M.P. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 07/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El siete (07) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a proferir sentencia de segunda instancia en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **FARLEY GARCÍA MUÑOZ** contra la sociedad **COLTEANTIOQUIA S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-015-2019-00393-01**, venido a esta instancia en consulta del fallo de primera instancia en favor del demandante.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende que se declare que la renuncia presentada y el acta de acuerdo laboral por medio del cual se dio por terminado el contrato de trabajo, fue ineficaz en virtud de la protección especial de estabilidad laboral reforzada de la que se encontraba investida al momento de su desvinculación, y que como consecuencia de lo anterior, se ordene el reintegro en el mismo puesto de trabajo, en idénticas o mejores condiciones laborales a las que tenía al momento de su retiro, con las limitaciones que le impone su actual estado de salud, y que se entienda que ha existido solución de continuidad respecto del contrato de trabajo. De igual forma, pretende que se le pague la totalidad de salarios, prestaciones sociales de carácter legal y extra legal, los incrementos a que haya lugar y pagos a la seguridad social desde la fecha de su desvinculación y hasta cuando sea efectivamente reintegrado, además del pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario, la indexación y las costas procesales.

Como fundamento de hecho de sus pretensiones, relata el actor que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con el empleador COLTEANTIOQUIA S.A. desde el 06 de mayo de 2016 para desempeñar el cargo de auxiliar de bodega, recibiendo como remuneración el salario mínimo legal.

Refiere que el 23 de mayo de 2016, sufrió un accidente de trabajo que le causó un fuerte dolor en su rodilla izquierda, por lo que inicialmente recibió atención médica en el HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE, siendo incapacitado inicialmente por 21 días, no obstante, dicha incapacidad se fue prorrogando en el tiempo de manera ininterrumpida, encontrándose aún incapacitado a la fecha de terminación del vínculo contractual el 28 de septiembre de 2017.

Aduce, que fue citado por la empresa mientras se encontraba incapacitado y le propusieron un arreglo para presentar carta de renuncia y que para tal efecto le darían la suma de \$10'000.000 de pesos.

Afirma que él no sabía cómo redactar una carta de renuncia, por lo que recibió instrucción de cómo debía hacerla, y que para ello, un asesor de salud ocupacional le dictó lo que debía decir y posteriormente, se redactó el documento denominado "ACTA DE ACUERDO LABORAL", en la cual le pusieron de presente el fuero de estabilidad laboral reforzada del que gozaba, sin embargo, a pesar del conocimiento que tenía la sociedad demandada de la protección constitucional de que gozaba, lo indujo a renunciar, aprovechando su estado de necesidad, ofreciéndole una bonificación y lo que es peor, redactando su texto, el cual simplemente de su puño y letra copió, produciéndose así la terminación del contrato de trabajo.

Finaliza indicando, que las afectaciones a su salud han sido de tal importancia, que no le han permitido acceder a otro empleo o a la posibilidad de autogestionarlo, dado que no ha podido recuperar su salud, la que por el contrario se deteriora cada vez más, pues padece una patología degenerativa, todo lo cual da al traste con la posibilidad de procurarse su propio sustento.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 10 de agosto de 2020, la *a quo* despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda.

Para fundamentar su decisión, adujo la juez resumidamente, que en este caso era el demandante quien tenía la carga de la prueba de acreditar que lo indujeron en error para la redacción de la renuncia presentada por él, y para la suscripción del acuerdo firmado con la sociedad demandada.

Señala la juez de instancia, que la prueba en su conjunto, da cuenta que el actor recibió el dinero que le dio la empresa sin oponer resistencia, sin sentirse forzado o presionado a recibir el mismo, sin demostrar el supuesto engaño en el que fue inducido, sino que, por el contrario, queda acreditado que era plenamente consciente de los efectos del acuerdo y lo que podía acarrear la terminación del contrato por mutuo consentimiento.

Ahora, frente a la ineficacia de la terminación del contrato por estabilidad laboral reforzada, dijo la *a quo* que no cualquier grado de discapacidad conlleva a la estabilidad laboral, sino que la misma se alcanza cuando se le determina al trabajador una limitación del 15%, circunstancia que no aparece en el proceso, porque si bien se demuestra las diferentes incapacidades que le fueron otorgadas y la calificación del origen de su enfermedad, no hay ninguna prueba que dé cuenta del grado de limitación.

En contra de la anterior decisión no se interpusieron recursos, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia totalmente adversa a las pretensiones del demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

3. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada de la demandada **COLTEANTIOQUIA** presentó alegatos anotando resumidamente que, el demandante NO PROBÓ ninguno de los supuestos de hecho necesarios para sacar adelante lo pretendido en la demanda.

En audiencia que tuvo lugar el 10 de agosto de 2020, todos los declarantes - específicamente los testigos PIEDAD EUGENIA GÓMEZ y SANTIAGO VÉLEZ, arrimados a las diligencias por parte de la demandada- expusieron que al señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ no se obligó, no se le forzó, no se le coaccionó a tomar la decisión de dimitir el vínculo laboral que en otrora tenía con la demandada, sino

que provino de él la idea de renunciar dado que quería independizarse, comprar una moto y explorar la posibilidad de ofrecer servicios de mensajería o domicilios, que se sentía mal en la casa sin nada que hacer, y que estaba muy apenado con la empresa, puesto que él sabía que las incapacidades le estaban siendo canceladas directamente por la compañía ex empleadora, sin que a la fecha las entidades de la seguridad social le hubieren realizado reembolso alguno, dado que en el caso de ex trabajador hoy demandante la eps que en su momento lo atendía, omitió la expedición oportuna del concepto favorable de rehabilitación y por ello la AFP COLFONDOS denegó el pago de tales auxilios económicos.

Asimismo indicaron los deponentes que, el señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ, realizó de su propio puño y letra la carta de renuncia de fecha 31 de agosto de 2017, y en este punto resalto la declaración del médico SANTIAGO VÉLEZ RODRÍGUEZ quien adujo haber estado allí cuando el demandante inició la redacción de dicha carta y que le indicó a grandes rasgos que para él, el galeno experto en temas de salud ocupacional, una carta de renuncia debía incluir el agradecimiento hacia el empleador con el fin de quedar con “las puertas abiertas” en la compañía, y, que luego de que vio a FARLEY escribiendo su carta de renuncia se retiró de la “salita” en la que estaban reunidos para que pudiera redactar con tranquilidad la referida carta.

Por su parte la señora PIEDAD EUGENIA GÓMEZ ÁLVAREZ además de confirmar lo dicho por el doctor VÉLEZ RODRÍGUEZ indicó que el mismo FARLEY se había presentado en su puesto de trabajo diciéndole que él quería renunciar porque estaba cansado en su casa comiendo y sin hacer nada, que la plata no le estaba alcanzando porque todo se le iba en comida, que quería irse de la empresa y que por ello renunciaba, ante lo cual la mencionada señora le dijo que no podía renunciarle a ella, que eso lo tenía que hacer con el jefe refiriéndose al señor JORGE LUIS POSADA MEJÍA, gerente y representante legal de COLTEANTIOQUIA S.A., quien no estaba en dicho momento en la empresa dado que se encontraba en París en una feria textil. También indicó en su declaración la señora GÓMEZ ÁLVAREZ que el pretensor también le solicitó el favor de redactarle la carta de renuncia, empero ella se negó indicándole que la carta la debía escribir él, anteponiéndole que debía pensarlo bien puesto que se iba a quedar sin salud, réplica que el suplicante respondió expresando que a él lo atendían mejor en la eps del gobierno.

De parte del demandante solo se arrimó un declarante, el señor JONATHAN CIFUENTES, quien además de ser amigo personal del pretensor desde hacía 14 años aproximadamente -contabilizados hacia atrás a partir del año en que se escuchó la versión, 2020-, solo habló de la situación actual -para el momento de la deponencia- del señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ, empero nada le constó ni del accidente de trabajo, ni de las incapacidades, ni de la enfermedad crónica y degenerativa de origen común del pretensor, ni de su relación laboral, no supo indicar el nombre de la empresa en la que éste había laborado, ni la razón por la cual dicho contrato había terminado, afirmó que no había acompañado al señor FARLEY a la notaría, y expresó en resumen que no le constaba ninguna de las circunstancias de tiempo, modo o lugar en que se dio la vinculación laboral del accionante con la accionada ni la forma como terminó dicho contrato.

Ahora bien, del interrogatorio de parte absuelto por el señor GARCÍA MUÑOZ confesó en respuesta a una de las preguntas formuladas por la suscrita que, a él nadie lo llevó a la fuerza hasta la notaría, momento en el cual se hizo diligencia de firma y contenido de la transacción laboral celebrada con la empresa hoy demandada, así como también reconoció el suplicante la carta de renuncia obrante en las diligencias (folio 181 expediente digital).

Realizando el análisis del acervo probatorio, brilla por su ausencia la prueba contundente del supuesto error o la presunta fuerza que hacen pregonar el inexistente vicio en el consentimiento tanto en la renuncia de fecha 31 de octubre de 2017, como en la celebración del acuerdo laboral de fecha 28 de septiembre del mismo año, prueba que era carga suya al tenor de lo estatuido en el artículo 167 del código general del proceso, norma de aplicación directa al proceso laboral.

Reitero que ante la ausencia total de prueba que de certeza a los reclamos de la demanda, no puede ser otra la decisión del Tribunal que la de confirmar la decisión de la A Quo, quien en sentencia indicó de forma acertada que en plenario no existía evidencia alguna del error o de la fuerza alegadas en la demanda, más allá del mero dicho del demandante indicando que no entendió nada de lo acordado u ocurrido al terminar su contrato con la empresa demandada, pero si entendió claramente que estaba recibiendo una buena suma de dinero como bonificación, la cual vale la pena resaltar resultó mucho más cuantiosa a la indemnización tarifada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; también indicó que el demandante renunció libre y voluntariamente, sin que nadie de parte del ex empleador le hubiere siquiera

insinuado como redactar la carta de renuncia, que no se arrimó prueba de alguna coacción o fuerza indebida para que el pretensor presentara dicha renuncia, ni mucho menos de algún error en la celebración de la transacción laboral, que el demandante tuvo casi un mes entre la fecha en que renunció (31 de agosto de 2017) y la fecha en que se llevó a cabo la diligencia notarial de reconocimiento de firma y contenido del acuerdo o transacción laboral, a la cual valga la pena anotar el señor GARCÍA MUÑOZ asistió libre y voluntariamente, y, aunado a lo anterior anotó también la A Quo que la empresa ahondó en garantías en el manejo general de la situación de salud del pretensor, sus incapacidades, el valor del bono reconocido y de todas las prebendas, acompañamiento y asesoría que le brindó mientras estuvo laborando, y, que además el señor FARLEY tampoco era destinatario de las prerrogativas contenidas en la ley 361 de 1997 en los términos del precedente ordinario de la jurisprudencia de la sala laboral de la corte suprema de justicia, al no tener ninguna calificación en cuanto a una pérdida en su capacidad laboral sea en el moderado o profundo.

A partir del argumento expuesto en la demanda, de cara con la prueba recaudada, quiero llamar la atención de forma especial del Tribunal en varios aspectos fundamentales y son los siguientes:

- i) *Que al demandante se le terminó el vínculo en razón de su limitación:* ello no es cierto, dado que como resultó demostrado en las diligencias, el contrato se terminó por la renuncia presentada por el pretensor el 31 de agosto de 2017, la cual se pospuso en cuanto a sus efectos para el 28 de septiembre de ese año, con el fin constatar que se terminara la última de las incapacidades prescritas al señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ;
- ii) *Que al pretensor se le forzó y se le indujo a renunciar,* de ello no reposa ninguna prueba, como se acaba de dejar plasmado en los párrafos previos dentro de este mismo escrito;
- iii) *Que la empresa se aprovechó de la necesidad del pretensor,* tampoco es cierto y carece de todo soporte probatorio, dado que primero ocurrió la renuncia (31 de agosto de 2017) y luego se llevó a cabo la transacción (28 de septiembre de 2017), dejando transcurrir casi un mes completo entre la data de la renuncia y aquella en que se llevó a cabo el acuerdo laboral celebrado entre las partes, con el fin de que finalizara la última incapacidad del suplicante y adicionalmente fue un término más que suficiente en el que el señor FARLEY hubiere podido indicarle a la empresa que ya no quería

renunciar, que quería seguir vinculado, que había preguntado y que lo mejor era quedarse trabajando y esperando a ver que se le definía por parte de la EPS, pero ello no ocurrió así, pese a haber sido advertido e informado por la misma señora PIEDAD GÓMEZ quien de forma incansable e insistente le dijo que no renunciara para que pudiera terminar su proceso de salud con la EPS y con el fondo de pensiones;

- iv) *Que el demandante no podía renunciar a lo irrenunciable*, dicha aseveración no tiene ningún sustento normativo ni jurisprudencial, más aún cuando claramente en Colombia las relaciones laborales no tienen ninguna cortapisa u obstáculo para ser terminadas por parte del trabajador o de mutuo acuerdo por las partes, en Colombia no existe la obligatoriedad de mantener vigente un contrato de trabajo cuando así no lo quiere alguna de las partes, y dicha aseveración cobra especial relevancia en el caso del trabajador a quien la ley protege otorgándole la facultad de renunciar de forma inmediata en cualquier escenario y sin considerar ningún preaviso o plazo previo a favor del empleador.

La estabilidad laboral reforzada a que hace referencia el artículo 26 de la ley 361 de 1997, más allá del enfoque ordinario o constitucional, no es aplicable para los casos en que el trabajador decide renunciar libremente, o para los casos en que las partes de común acuerdo deciden dar por terminado el contrato de trabajo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo evitar que el trabajador sea despedido por el empleador, en razón a su discapacidad o incapacidad, más no prohíbe que el trabajador presente su renuncia, o que por mutuo acuerdo se ponga fin al contrato de trabajo, hipótesis que salen de la órbita de protección del precepto normativo, puesto que no se trata de un despido o terminación del contrato por razón de su condición de enfermedad o discapacidad, es decir, dicha norma busca que el trabajador no sea discriminado por dicha causa, situaciones que evidentemente en el asunto de marras no se cumplen.

- v) *Que se requería un rito o trámite previo a la terminación del contrato*, es decir, que la empresa tenía que acudir ante el ministerio del trabajo para obtener aval o autorización para terminar el contrato del señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ, lo cual tampoco es cierto, dado que dicha autorización solamente es requerida cuando no existe una causa legal u objetiva para dicha terminación, es decir, no se requiere de dicho trámite cuando el contrato termina por renuncia o por mutuo acuerdo de las partes.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL3144-2021, del 9 de junio de 2021, con radicación 83956, y ponencia del magistrado Iván Mauricio Lenis, indica sobre lo relatado previamente:

«El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se trate de la finalización del vínculo laboral por razones discriminatorias.»

Y más adelante continúa exponiendo la Corte:

*«Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta **no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar**.» (Resaltos propios)*

Por lo anterior, la renuncia del trabajador, o la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo es válida en razón a que proviene de la voluntad del trabajador que decide libremente, voluntad que no está limitada ni cercenada por el hecho de estar en una condición o circunstancia que lo hace merecedor de la estabilidad laboral reforzada, que se repite, **se instituyó para proteger al trabajador de un despido discriminatorio y no para impedir que ejerza su voluntad**. Es así como entonces, la desvinculación del trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada se puede terminar ya sea mediante una carta de renuncia que unilateralmente presenta el trabajador, o mediante un acuerdo o contrato de transacción firmado por las partes, cualquiera de los dos métodos es válido, siempre que corresponda a una decisión libre y voluntaria del trabajador, es decir, que no haya vicio de consentimiento como presiones o coacciones del empleador.

De acuerdo con lo anterior, y con lo probado en el proceso claramente se advierte que los actos jurídicos mediante los cuales se terminó el contrato de trabajo del señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ, son plenamente válidos y eficaces, al haberse realizado de forma clara y transparente, actos jurídicos que se dieron en dos momentos diferentes: i) la renuncia libre y voluntaria presentada por el extrabajador, y, ii) la transacción laboral que confirmó dicho deseo de terminar su contrato de trabajo por renuncia, para lo cual también dio su consentimiento el empleador, otorgando entre uno y otro acto un plazo más que suficiente mientras pendía la última de las incapacidades otorgadas al suplicante, actos jurídicos en los cuales no

existió ningún vicio en el consentimiento que pudiera restarle su validez o eficacia, y en razón de ello insisto se debe emitir la decisión confirmatoria en esta instancia.

Respecto a la bonificación o compensación económica pagada al pretensor por parte de mi representada, ha dicho la jurisprudencia de la Corte suprema de justicia que tal ofrecimiento *per sé* no constituye un vicio de consentimiento, como se rememora en la sentencia antes referida:

*«No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que **no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo**»* (Resaltos propios)

Otro aspecto que se evalúa en los casos en que el trabajador con estabilidad laboral reforzada presente su renuncia o consiente la terminación del contrato de trabajo, tiene que ver con su capacidad mental al momento de expresar su voluntad o consentimiento, lo que es especialmente importante cuando al trabajador se le ha diagnosticado alguna afección psicológica o psiquiátrica, lo cual evidentemente NO APLICA en este caso, puesto que si bien es cierto se trató de convencer a la A Quo que el señor FARLEY es una persona analfabeta, que es una persona de poco carácter, etc., dentro del proceso no existe ninguna prueba a partir de la cual se indique padece de alguna enfermedad psicológica o psiquiátrica, ni que padece de alguna deficiencia cognitiva que le hubiera impedido presentar su renuncia o celebrar la transacción laboral, tantas veces mencionadas.

Frente a ello la Corte suprema de justicia en la misma sentencia señaló:

«Ahora, pese a la orientación fáctica del cargo, la Sala considera oportuno señalar que conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de esta Corporación, no cualquier alteración psicológica afecta la facultad negocial de la persona, sino que esta debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos.»

Para finalizar, reitero mi solicitud al Tribunal, para que se confirme íntegramente la decisión que en el grado jurisdiccional de consulta conoce, empero si en caso de no de ser recibo los argumentos de hecho, derecho y probatorios expuestos por la suscrita abogada, solicito se declare la compensación de las sumas de dinero entregadas por la sociedad demanda al demandante al momento de finiquitar su vínculo laboral, es decir, todo lo pagado por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales y vacaciones, así como la bonificación de COP\$10.000.000 reconocida y efectivamente pagada el día 28 de septiembre de 2017, cuando se suscribió la tan mencionada transacción laboral, así como cualquiera otra suma de dinero entregada al demandante con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo.

4. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si resulta inválida la renuncia presentada por el accionante, así como el acuerdo laboral suscrito por las partes, a través del cual se terminó el contrato laboral, encontrándose el demandante amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada y en caso afirmativo, si le asiste derecho al demandante al reintegro al cargo desempeñado con el pago de salarios y prestaciones y si corresponde el pago de la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

5. CONSIDERACIONES:

No es motivo de discusión en este proceso, la relación laboral que tuvo el demandante con COLTEANTIOQUIA S.A., el que tuvo como fecha de inicio el 06 de mayo de 2016 y como fecha final el 28 de septiembre de 2017, pues se trata de hechos aceptados por la sociedad accionada en la contestación de la demanda.

Tampoco está en discusión que la finalización del vínculo contractual, se presentó en razón a la renuncia que presentó el actor a la sociedad demandada, seguido del

acuerdo transaccional suscrito entre las partes el 28 de septiembre de 2017, renuncia y transacción que pretende el actor se declare ineficaz.

Así las cosas, cuando es el trabajador quien toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo imputándole al empleador la violación de sus derechos, además de que la infracción tenga la magnitud suficiente para ello, es menester que aquel logre probar los hechos aducidos en la carta de renuncia, en la que debe hacer conocer al empleador su inconformidad, (véase la sentencia SL14877 del 5 de octubre de 2016).

Bajo ese escenario fáctico, se debe recordar que el órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral en sentencia con radicación 41490 del 09 de agosto de 2011, señaló lo siguiente:

“...Cuando un trabajador da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas imputables al empleador, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponde la carga de demostrar los motivos que conllevaron a la terminación unilateral del contrato de trabajo, aduciendo justas causas...”.

Deviene de lo anterior, que, conforme el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de la misma ya que posteriormente, no puede alegar válidamente otros motivos distintos.

En el presente asunto, obra a folio 310 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, la carta de renuncia que presentó el actor a la sociedad demandada en los siguientes términos:

“Les presento mi renuncia a partir del día de hoy, porque mi estado de salud está mejor.

Estoy muy agradecido por todo lo que me han dado, pero quisiera salir de mi casa y hacer otros trabajitos que no podía hacer cuando estaba trabajando con ustedes y quiero dejar de ser una carga para ustedes.

Espero que me entienda y que me ayuden con esta petición.

Les agradezco por todo y Dios les pague.”

Ahora, esta carta fue redactada por el mismo demandante de su puño y letra el 31 de agosto de 2017, tal y como éste lo reconoció en el interrogatorio de parte,

aunque también afirmó que el contenido del documento se lo indicaron en la empresa porque él no sabía qué poner, además afirmó que tampoco sabía leer y escribir bien.

De igual forma, reposa en el plenario entre folios 267 a 272 y 343 a 349, el “ACTA DE ACUERDO LABORAL” firmado entre el señor JORGE POSADA MEJÍA en su condición de representante legal (LA EMPRESA) y el señor FARLEY GARCÍA MUÑOZ (EL TRABAJADOR), quienes manifestaron firmar con consentimiento voluntario y espontáneo libre de todo vicio, un documento transaccional en los siguientes términos:

“1. El TRABAJADOR labora para la EMPRESA desde el día 06 del mes mayo de 2016, desempeñándose en el cargo de auxiliar de bodega, devengando como salario una suma equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, el cual para el corriente año asciende a SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DIECISIETE PESOS M/L (COP\$737.717).

2. En la actualidad y desde hace muchos meses EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado, dado que fue diagnosticado con una lesión completa de rodilla “OSTEOARTROPATÍA DEGENERATIVA, TRICOMPARTAMENTAL, CONDOMALACIA PATELOFEMORAL Y FEMOROTIBIAL, RUPTURA LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y POSTERIOR, ELONGACIÓN DE LIGAMENTOS COLATERALES, DESGARRO MENISCO MEDIAL Y LATERAL” de origen común.

3. Durante todo el periodo de incapacidad, y aún cuando éste estado superó los 180 días sucesivos, LA EMPRESA ha cancelado de forma oportuna a EL TRABAJADOR todos los auxilios económicos por incapacidad temporal, pese a que no ha obtenido el respectivo reembolso de las entidades de seguridad social.

4. Las últimas incapacidades otorgadas a EL TRABAJADOR fueron concedidas por su médico tratante por los periodos comprendidos entre el 23 de agosto y el 21 de septiembre, y, entre el 26 de septiembre y el 25 de octubre hogaño, indicándole verbalmente a EL TRABAJADOR el galeno tratante que sólo hasta la última data mencionada iba a estar incapacitado.

5. El asunto relacionado con la salud de EL TRABAJADOR está siendo atendido, además de la EPS SAVIA SALUD en la cual se encuentra afiliado, por los asesores de LA EMPRESA: i) el médico experto en temas de seguridad y salud en el trabajo, y, ii) la abogada especialista en derecho laboral y seguridad social.

6. Que EL TRABAJADOR presentó renuncia a su puesto de trabajo el pasado 31 de agosto del corriente año (2017), manifestando que ya se sentía mejor y que quería laboral haciendo otros oficios diferentes a los que ejecutaba para LA EMPRESA, expresión libre y voluntaria que el empleado dejó plasmada en una carta de su puño y letra, la cual se incorpora a éste escrito.

7. Mediante el presente acuerdo las partes, y en especial LA EMPRESA, quiere poner de presente a EL TRABAJADOR de las prerrogativas constitucionales a las que está renunciando en virtud del fuero de debilidad manifiesta del que es beneficiario, lo cual implica si estabilidad laboral reforzada, es decir, en términos de nuestra Corte Constitucional: *“(...) el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, precia verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones”.*

8. EL TRABAJADOR una vez conocidos sus derechos constitucionales derivados del fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta, previamente expresados, insiste en que es su deseo renunciar a su puesto de trabajo, decisión que obedece a su libre albedrio, como una clara expresión de su voluntad autónoma, espontánea y libre de todo vicio.

9. Con base en lo anterior, LA EMPRESA de manera libre también decide reconoce al trabajador a título de compensación por la terminación del contrato de trabajo la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS M/L (COP\$10'000.000), los cuales cancelará a EL TRABAJADOR el día 29 de septiembre de 2017, mediante cheque. El pago de la suma de dinero antes mencionada, tiene carácter de bonificación no constitutiva de salario al tenor de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Por lo anteriormente expuesto, las partes intervinientes en el presente acto llegamos al siguiente,

ACUERDO:

PRIMERO: Dar por terminado por mutuo consentimiento el contrato de trabajo a partir del día veintiocho (28) del mes de septiembre del presente año (2017), siendo origen de ésta decisión la renuncia de EL TRABAJADOR presentada libre y espontáneamente el pasado treinta y uno (31) de agosto, conforme a lo previsto en el literal b) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990.

SEGUNDO: LA EMPRESA le pone de presente a EL TRABAJADOR previamente a la terminación de su contrato de trabajo que éste goza de unas prerrogativas especiales y constitucionales en virtud del fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta del que es titular, que en palabras de la Corte Constitucional significa que *“(...) el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, precia verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o*

de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones”.

TERCERO: LA EMPRESA también libremente y con un sentido altruista le reconoce a EL TRABAJADOR un pago único como compensación por la terminación del contrato de trabajo por valor de DIEZ MILLONES DE PESOS M/L (COP\$10'000.000), beneficio extralegal no constitutivo de salario para ningún efecto, al tenor de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990. La suma de dinero antes mencionada será cancelada a EL TRABAJADOR el día 29 de septiembre de 2017 mediante cheque, y es imputable a cualquier derecho incierto y discutible a favor de EL TRABAJADOR.

PARÁGRAFO: Debe tenerse en cuenta que la suma de dinero anteriormente calculada podría variar dependiendo de los descuentos de ley que pudieren (retención en la fuente, aporte adicional para el fondo de solidaridad y garantías, etc.).

CUARTO: El presente acuerdo tiene el carácter de transacción y en consecuencia hace tránsito a cosa juzgada en los términos de ley en todo lo relacionado con el contrato de trabajo que teníamos suscrito y su causa de terminación.

En vista del ánimo conciliatorio de las partes y por cuando el arreglo a que hemos llegado no vulnera derechos ciertos e indiscutibles, aceptamos la transacción celebrada entre las partes, la que es autorizada por el artículo 15 del Código Sustantivo del trabajo y el artículo 2469 del Código Civil, además advertimos el valor de cosa juzgada que la misma tiene, conforme al artículo 78 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, manifestando EL TRABAJADOR que LA EMPRESA queda a paz y salvo por todo concepto laboral o legal derivado del contrato de trabajo relacionado con su terminación, con el recibo de tales sumas de dinero.

Para constancia se firma, después de leída y aprobada en presencia de un testigo u ante notario público quien dará fe de la libre voluntad y conciencia en que se encontraba EL TRABAJADOR al momento de suscribir el presente acuerdo, diligencia en la que se reconocerá firma y contenido.”

Ahora bien, de acuerdo con los artículos 1502 y 1508 del Código Civil, para que una persona se obligue a otra mediante auto declaración de voluntades es necesario, entre otras cosas, que lo apruebe y que este no adolezca de vicios como error, fuerza y dolo, de modo que, a la luz de tal normativa, el consentimiento es uno de los elementos esenciales para la existencia y validez de todo acto jurídico, y, de ello depende que la manifestación de voluntad de cada uno de los agentes no se produzca bajo coacción física o moral, ni a causa de un error fortuito o provocado por dolo en otro de los agentes.

De igual forma, se precisa que tales vicios no surgen en abstracto, sino que deben provenir de hechos que de manera clara afecten el consentimiento, razón por la cual es imperioso para los actores acreditar su causación y efectos.

En este sentido, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probarlo en la Litis el referido vicio, sobre el particular ha precisado la Corte que: *“(...) quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos 51, 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S. (...)”*¹.

Esta posición ha sido reiterada en las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015 y SL572-2018, entre otras; y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, en la que la Corte indicó:

“...para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»; además que se encuentre «suficientemente» acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC, ... (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018).

De la mano de lo anterior, conforme al artículo 1502 del C. Civil, para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1) que sea legalmente capaz; 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita.

El demandante afirma en los hechos de la demanda, que la inducción a la renuncia y la ineficacia del acuerdo transaccional, deviene del hecho que la sociedad demandada aun teniendo conocimiento de su estado de vulnerabilidad y por tanto de la protección constitucional de la que se encontraba investido, lo indujo a renunciar aprovechando su estado de necesidad con el ofrecimiento de una bonificación.

¹ Corporación citada, sentencia del 29 de octubre de 2008.

De esta manera, le corresponde al accionante demostrar que fue obligado o inducido a suscribir los documentos de los cuales solicita la declaratoria de ineficacia, ya que la fuerza y el dolo como vicios del acto y manifestación de voluntad no se presumen, sino que, deben demostrarse plenamente, carga probatoria que le incumbe conforme al artículo 167 del Código General del Proceso.

El demandante trajo como testigo al señor JHONATAN ESTIVEN CIFUENTES CASAS, el que poco o nada pudo aportar al proceso, ya que no tiene conocimiento directo del asunto, pues se trata de un amigo de deportes que lo único que conoce es porque el mismo FARLEY se lo contó, de manera que esta prueba testimonial es imposible de valorar para los efectos que se pretenden, porque se trata de un testigo de oídas.

De otro lado, la parte accionada trajo dos testigos, de un lado declaró la señora **PIEDAD EUGENIA GÓMEZ ÁLVAREZ**, quien trabaja para la sociedad demandada hace 27 años y quien manifestó que fue el mismo demandante quien de manera voluntaria le manifestó que quería renunciar porque su deseo era conseguir una moto para hacer domicilios de manera independiente. También dijo que el señor FARLEY le dijo que lo ayudara redactando la carta de renuncia, a lo que ella se negó y le manifestó que debía ser él quien de su puño y letra manifestara los motivos por los cuales quería renunciar al cargo. También indicó que al momento de firmar el acuerdo laboral, ella acompañó al demandante a la notaría, que éste le indicó que no entendía mucho lo que decía el documento, entonces ella se lo leyó para que éste comprendiera. Dijo que el demandante recibió el dinero producto del acuerdo, que no fue forzado a firmar nada porque esa era su voluntad, a pesar que él conocía su estado de salud, que tenía plena conciencia de lo que estaba haciendo y que entre el momento en que presentó la carta de renuncia el 31 de agosto de 2017 y el momento en que se firmó el acuerdo de transacción, éste nunca manifestó su deseo de arrepentirse de la decisión que tomó.

Por su parte el señor **SANTIAGO VÉLEZ RODRÍGUEZ**, médico de salud ocupacional, dijo que la empresa lo contrató para acompañar el diagnóstico del demandante que le impedía laborar y que lo tenía incapacitado desde hace meses. Afirmó que varias empresas lo contratan cuando necesitan asesorías referentes a la salud de sus trabajadores. Que en este caso se reunió con el señor FARLEY en dos oportunidades y notó que tenía una serie de incapacidades que hacían difícil su permanencia en el trabajo, ya que el cuadro clínico presentado empeoraba cada vez

más. Adujo que las reuniones con FARLEY eran para revisar la documentación médica y revisar el diagnóstico que le habían dado, con el fin de buscar la manera adecuada de manejar la situación ante la EPS o ARL para agilizar todos los procesos. Dijo que el demandante le manifestó que se sentía muy incómodo con su situación económica y de salud porque sus ingresos eran muy limitados, que el actor le manifestó que quería dedicarse a otra actividad que le diera mejores resultados y que por eso le dijo que pensaba renunciar, que el actor le preguntó cómo se hacía una carta de renuncia y él le dijo que su oficio no era ayudar con ese proceso, pero que sí debía por lo menos dejar las puertas abiertas y agradecer por la oportunidad brindada. Afirmó que dejó solo al señor FARLEY mientras éste redactaba la carta de renuncia y que desconoce en qué terminó el asunto, porque ya no volvió a revisar el caso ya que lo dio por concluido.

Analizado el material probatorio, de un lado, vista la carta de renuncia presentada por el accionante, en esta no manifiesta que su renuncia se deba a una causal específica o a una causal que se le pueda imputar al empleador, en cambio, se lee que el actor manifiesta que se siente mejor de salud y que su deseo es dedicarse a otras labores, por tanto, después de presentada la misma, no podía alegar válidamente motivos distintos a los enunciados en dicha carta, sin que tampoco haya demostrado el accionante mediante ningún medio probatorio, que la redacción de dicho documento haya sido inducido o coaccionado por tercera persona, por el contrario, queda acreditado con la prueba testimonial, que era el señor FARLEY quien tenía deseos de renunciar para dedicarse a otras labores, pues estas manifestaciones se las hizo a los testigos PIEDAD EUGENIA y SANTIAGO VÉLEZ.

Ahora, en cuanto a la suscripción del acuerdo laboral o transaccional firmado por las partes, dijo el accionante en el interrogatorio de parte que sí firmó dicho documento, pero que no entendió lo que allí decía, que se dejó envolver de alguien de quien no recuerda el nombre y que como estaba tan necesitado por eso fue que aceptó el trato, pero que no estuvo conforme con el pago de los 10 millones de pesos, aunque dice que sí recibió el pago de los mismos. Pese a tales afirmaciones, no haya la Sala ni en la prueba documental, ni testimonial, que acredite alguna situación de inducción en error, fuerza o dolo, que conllevara al señor FARLEY a suscribir la carta de renuncia y firmar posteriormente el acuerdo transaccional que dio por finalizado su contrato de trabajo, sino que siendo consiente del mismo, decidió firmar ambos documentos de manera libre y voluntaria.

Es importante acotar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3144-2021 sobre la terminación del contrato de trabajo, por mutuo acuerdo y en particular en presencia de estabilidad laboral reforzada, indicó lo siguiente:

“Respecto al primer punto, para la Corte no es de recibo el argumento que expone la censura en cuanto a que el Tribunal incurrió en un desatino respecto a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 porque no consideró que la protección que ella consagra también opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, por las razones que se explican a continuación.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se trate de la finalización del vínculo laboral por razones discriminatorias. Precisamente, en la sentencia CSJ SL1360-2018 la Corporación indicó:

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**”, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Ahora, situación diferente es que se hubiere acreditado en el *sub lite* que el acuerdo para la terminación del contrato de trabajo no fuere válido y en ese caso la terminación se tornaría sin justa causa, por lo que sería pertinente lo adocinado por la Sala en la sentencia CSJ SL1360-2018 citada. En dicha providencia, se estableció que “el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente”.

[...]

Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo

acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

En este punto, es relevante destacar que en el *sub lite* no se trasgredieron las disposiciones laborales que regulan la reubicación de un trabajador que sufre un accidente de trabajo, como lo afirma equivocadamente la censura, y así lo reconoció el Colegido de instancia, pues expuso que “se acreditó que el cargo en el que inicialmente laboró no existía para el momento en que se reincorporó a la empresa luego del accidente de trabajo, no obstante se le reubicó en otro para el cual estaba debidamente habilitado”.

Ahora, meses después de la reubicación la empresa le hizo un ofrecimiento al trabajador para finalizar el vínculo laboral, el cual aceptó libre y voluntariamente, pues, se reitera, no se demostró lo contrario en el proceso, de modo que tal acuerdo es válido, como lo estableció el Juez Plural, pues el trabajador tenía la opción de no aceptarlo.

Tal razonamiento del *ad quem* está acorde con la jurisprudencia de la Corporación que ha adoctrinado sobre la viabilidad de realizar dichos acuerdos y con la referida finalidad (CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, CSJ SL8987-2014 y CSJ SL6436-2015), siempre que no se afecten los derechos de los trabajadores. Precisamente, en la primera sentencia citada la Sala explicó:

No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

Y para la realización de dicho acuerdo transaccional la legislación no ha previsto ninguna formalidad especial o que deban realizarse necesariamente ante el Ministerio de Trabajo, como erradamente lo expone el recurrente.”

Así las cosas, como la intención de la parte actora es que se declare ineficaz la terminación del contrato por la situación de salud en que se encontraba, cuando se pretende el reintegro por estabilidad laboral reforzada derivado del padecimientos de enfermedad, se requiere que exista prueba que la terminación del contrato, se dio con ocasión de la enfermedad que se padece, pero no como ocurre en este caso, que la terminación del contrato fue por decisión libre y voluntaria del accionante, la cual fue aceptada por la sociedad demandada mediante el acuerdo denominado “ACTA DE ACUERDO LABORAL”, documento que por demás, le puso de presente al accionante la prerrogativa del fuero de estabilidad laboral de que gozaba y aun así, el demandante decidió suscribir la renuncia y el acuerdo laboral, sin que se hallen vicios del consentimiento-

Y es que es relevante que el “ACTA DE ACUERDO LABORAL” fue motivada o al menos se pudo de preste que con ella se acogía la renuncia al trabajo presentada por el actor el 31 de agosto de 2017, renuncia que obra en manuscrito a folio 310 del archivo del expediente digital denominado “01. PROCESO 2019-0039...pdf” la que afirma el actor no entendió o que la firmó por necesidad, sin embargo, el “ACTA DE ACUERDO LABORAL” fue suscrita el 28 de septiembre de 2017, por lo que el demandante tuvo 28 días para recapacitar o asesorarse si tenía alguna duda sobre su caso, antes de firmar el “ACTA DE ACUERDO LABORAL”

Conforme lo explicado, resulta acertada la decisión del juez de primer grado, en cuando absolvió de las pretensiones de la demanda por no requerir en este caso, permiso por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato, puesto que no existe precepto jurídico que impida al trabajador que sufre una afectación de salud, disponer del derecho de permanencia en el trabajo, ya que la garantía del que es titular, lo protege de la no discriminación, lo que no se materializa cuando la cesación del vínculo tiene su origen en una decisión voluntaria del subordinado o en una decisión bilateral entre éste y el empleador.

Conforme a los argumentos fácticos, probatorios y de derecho expuestos en precedencia, la sentencia absolutoria debe ser confirmada.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido el proceso en segunda instancia en consulta a favor de la parte demandante.

6. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia del 10 de agosto de 2020, proferida por el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido el señor **FARLEY GARCÍA MUÑOZ** contra la sociedad **COLTEANTIOQUIA S.A.**

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en **EDICTO**.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **93720b8efca78bdb3c833a432a959103864a5d520db3838efff9eb929d2158ee**

Documento generado en 07/12/2023 03:10:46 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>