

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL** - Los trabajadores con discapacidad tienen plena capacidad para acordar la terminación de sus contratos de trabajo en las mismas condiciones que los demás, dado que la igualdad en el ejercicio de los derechos es un principio derivado de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de normas como la Ley 1996 de 2019. / **TRANSACCIÓN-** Para que una transacción de terminación de contrato por mutuo acuerdo pierda validez, debe demostrarse la existencia de vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), un objeto ilícito, o la renuncia a un derecho mínimo. /

**HECHOS:** El señor (FMSP) demandó a la sociedad Sonoco de Colombia S.A., solicitando que se declare la ineficacia del contrato de transacción celebrado entre las partes, alegó que dicho contrato implicó la terminación unilateral e injustificada de su relación laboral, que contaba con estabilidad laboral reforzada y que, se trataba de un cierre de establecimiento; requirió su reintegro en iguales o mejores condiciones, el pago de las prestaciones laborales y todo lo dejado de percibir, e indemnización de 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, concluyó que la finalización del vínculo laboral se realizó mediante un contrato de transacción, por lo que absolvió a la demandada. La Sala debe establecer si la terminación laboral, es ineficaz debido a que el empleador no informó al trabajador sobre sus derechos ni tuvo en cuenta la especial condición del accionante, y no se gestionó la autorización necesaria ante la misma entidad para el cierre total o parcial del establecimiento.

**TESIS:** En lo relativo a la estabilidad laboral en caso de disminución de las condiciones de salud, es pertinente indicar que, conforme al artículo 13 de nuestra Carta Política, corresponde al Estado promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección en favor de grupos discriminados y marginados, especialmente aquellos que, debido a su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan en su contra. (...) La Ley 361 de 1997, en el artículo 26 establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, la norma dispone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica podrá ser despedida ni ver terminado su contrato por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. En caso de que una persona sea despedida o su contrato finalizado por razón de su limitación sin cumplir con este requisito, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...) Como consecuencia, si se comprueba que el trabajador se encontraba en situación de discapacidad al momento de su desvinculación y que la terminación del vínculo laboral fue motivada por dicha condición, el despido se considerará discriminatorio, lo cual implicará su ineficacia, generando el derecho al reintegro al empleo con los ajustes razonables necesarios para el desempeño de sus funciones. Además, se deberá proceder al pago de salarios, demás prestaciones laborales, e indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) En la sentencia CSJ SL1152-2023, la Corporación explicó que los trabajadores con discapacidad tienen plena capacidad para acordar la terminación de sus contratos de trabajo en las mismas condiciones que los demás, dado que la igualdad en el ejercicio de los derechos es un principio derivado de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de normas como la Ley 1996 de 2019. (...) Debe recordarse que para que una transacción de terminación de contrato por mutuo acuerdo pierda validez, debe demostrarse la existencia de vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), un objeto ilícito, o la renuncia a un derecho mínimo. El ad quo descartó tales circunstancias, y dichas conclusiones permanecen

indemnes, dado que la sola condición de estabilidad laboral reforzada del trabajador no implica necesariamente que hubiera sido inducido a error ni obligado a firmar el acuerdo, como para dar por demostrado un vicio en el consentimiento. (...) El actuar de la empresa estuvo orientado a la terminación conjunta de los contratos de los trabajadores de la planta de Itagüí, sin establecer un patrón de finalización específico para los empleados con capacidades laborales reducidas. La decisión obedeció al cierre de la planta, motivo por el cual se diseñaron planes de arreglo que no vulneraban derechos ciertos e indiscutibles, sino que ofrecían alternativas amigables para la terminación de la relación laboral. (...) La Sala considera que del contrato de transacción se desprende el cumplimiento de las garantías mínimas y legales. Se transó sobre derechos inciertos y discutibles, como el pago de una bonificación extralegal para aquellos trabajadores que aceptaran la terminación del contrato. Esta bonificación tiene carácter transaccional y, de ser aceptada, deja al empleador a paz y salvo de futuras reclamaciones. En consecuencia, no se puede afirmar que se hayan afectado derechos ciertos e indiscutibles, y este tribunal no encuentra probados vicios de ninguna índole. (...) Ahora bien, respecto del reproche planteado por la parte activa, relativo a la supuesta obligación de informar al Ministerio de Trabajo sobre los arreglos entre empleador y trabajador, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3144-2021 y reiterada en la sentencia CSJ SL1152-2023, explicó que la garantía de estabilidad laboral por razones de salud no aplica en los casos de terminación del contrato por mutuo acuerdo, salvo cuando se demuestre que dicha terminación ocurrió bajo la influencia de alguna de las circunstancias que vician el consentimiento del trabajador.

MP. DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 31/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

Medellín, 31 octubre del 2024

Radicado: 05360- 31- 05-002-2020-00221-02  
Demandante FERVY MANUEL SOTO PATERMINA  
Demandado SONOCO DE COLOMBIA LTDA  
Asunto: FUERO DE SALUD – REINTEGRO LABORAL

La Sala Quinta de Decisión, integrada por el magistrado DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN como ponente en este trámite y las magistradas LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE Y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

### **ANTECEDENTES**

En el marco de un proceso ordinario laboral, el señor Fervy Manuel Soto Paternina presentó demanda contra la sociedad Sonoco de Colombia S.A., solicitando que se declare la ineficacia del contrato de transacción celebrado entre las partes el 29 de noviembre de 2020. El demandante alegó que dicho contrato implicó la terminación

unilateral e injustificada de su relación laboral, en contravención de la obligación de la empresa de obtener autorización del Ministerio de Trabajo, dado que el trabajador contaba con estabilidad laboral reforzada y que, además, se trataba de un cierre de establecimiento.

En consecuencia, el demandante requirió su reintegro en el cargo que desempeñaba en iguales o mejores condiciones a las que tenía antes de la terminación, así como el pago de las prestaciones laborales dejadas de percibir (salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios), auxilio de transporte, prestaciones extralegales, vacaciones, reintegro al sistema de seguridad social y aportes omitidos, debidamente indexados. Además, solicitó la indemnización de 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como el reconocimiento de las costas procesales.

Para fundamentar sus pretensiones, el señor Aristizábal señaló que laboró para la sociedad bajo un contrato de trabajo desde el 13 de enero de 2003 hasta el 29 de noviembre de 2020, desempeñándose como operario de máquina en la sede de Itagüí, Antioquia. Sus funciones incluían controlar las variables del proceso de construcción de tubos, operar la máquina enrolladora y gestionar la aplicación de adhesivos, entre otras. Indicó que, desde el año 2007, comenzó a experimentar fuertes dolores en el cuerpo, siendo diagnosticado posteriormente con gonartrosis en la rodilla izquierda, espondiloartropatía seronegativa estable y acortamiento de miembro inferior derecho (MID).

El 16 de abril de 2008, la administradora de fondos Colfondos S.A. le asignó una Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) del 40.28% de origen común, estructurada desde el 19 de

febrero de 2008. La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, en dictamen emitido el 23 de junio de 2008, determinó una PCL del 33.08% estructurada a partir del 17 de diciembre de 2007 y posteriormente en el 2011 se le diagnosticó adicionalmente espondilitis anquilosante y artritis séptica en la rodilla izquierda. Estos diagnósticos fueron del conocimiento de la sociedad demandada, la cual solicitó una evaluación adicional de la Junta Regional de Antioquia.

El 19 de mayo de 2009, Comfenalco EPS emitió recomendaciones médicas para sus labores, en las que incluyó la limitación de levantar más de 15 kg, evitar actividades que requirieran subir o bajar escaleras, y alternar la posición del pie.

Que las afecciones de salud le generaron recomendaciones laborales, como evitar jornadas superiores a 8 horas, el trabajo nocturno, y ciertas posturas como cuclillas o montacargas. Tanto el empleador como sus compañeros de trabajo tenían conocimiento de estas enfermedades y restricciones, lo cual implicó múltiples incapacidades laborales durante 2008, 2011 y 2017.

Dado su estado de salud, recomendaciones médicas y edad, la empresa le otorgó en varias ocasiones vacaciones y posteriormente reconoció incapacidades remuneradas, especialmente por pertenecer a la población vulnerable frente al COVID-19.

El 28 de septiembre de 2020, cuando aún se encontraba en licencia, fue contactado para asistir a una reunión en la sede de Itagüí el día siguiente, 29 de septiembre. En esta reunión inicial, que fue de carácter general, se informó a todos los empleados sobre

el cierre de la planta debido a baja productividad y reducción de pedidos. Posteriormente, se celebró una reunión individual en la que se reiteró el cierre de la planta y se le entregó a cada trabajador un documento denominado “Acuerdo de Terminación con Efectos de Transacción,” que incluía la liquidación de prestaciones sociales y una compensación por su aceptación.

El demandante afirmó que no se le permitió leer el documento detenidamente, consultar con un tercero, llevarse el documento para su revisión, ni se le informó sobre sus derechos como persona en condiciones de debilidad manifiesta. Asimismo, señaló que las causas que justificaban el contrato seguían vigentes, pues sus funciones aún eran requeridas en otras sedes. También alegó que la empresa no informó al Ministerio de Trabajo sobre la terminación de contratos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada ni sobre el cierre del establecimiento de comercio.

### **Contestación de la Demanda**

En su defensa, **la sociedad Sonoco por Antioquia S.A.** admitió inicialmente la existencia de la relación laboral con el demandante, así como las renovaciones contractuales efectuadas, las funciones desempeñadas por el actor en su último cargo, el objeto y actividad social de la empresa, y el lugar donde se prestaron los servicios. También reconoció la calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) emitida por el fondo de pensiones Colpatria, su solicitud de valoración a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, y la recepción de dicha valoración en 2008. Sin embargo, rechazó todas las demás pretensiones del demandante.

La sociedad negó tener cualquier obligación o deuda derivada de la relación laboral previa, que existió entre 1996 y 2002, argumentando que dichas relaciones fueron independientes y que, además, cualquier reclamo se encontraría prescrito. También afirmó que el demandante solo desempeñó el cargo de operario y que las múltiples incapacidades presentadas durante su relación laboral no estaban relacionadas con la PCL sino con problemas de salud comunes y ajenos a la causa del despido. Además, la empresa sostuvo que las licencias remuneradas concedidas en razón de su enfermedad se otorgaron de acuerdo con la Resolución 666 del Ministerio de Salud, con el fin de prevenir el contagio de COVID-19.

En cuanto a la administración de la empresa, Sonoco señaló que Jorge Mora, quien ocupaba el cargo de jefe de operaciones en la sede de Itagüí, no era el administrador general de la sociedad. La empresa añadió que el motivo del cierre fue explicado por el señor Alexander Drada, quien indicó que este no se debió a razones económicas, sino a la falta de pedidos y de clientes, lo que hacía inviable la continuidad de las operaciones. Por ello, según la defensa, se optó por proponer acuerdos de terminación de mutuo acuerdo.

En relación con las contraprestaciones ofrecidas en el acuerdo de terminación, la empresa argumentó que estas eran superiores a la indemnización por despido injusto y que los trabajadores tenían la facultad de rechazar la propuesta si lo consideraban pertinente. Rechazó también la afirmación de que se hubiera forzado o presionado a los empleados a firmar el acuerdo, sosteniendo que los trabajadores, incluido el demandante, firmaron de manera libre y voluntaria, con pleno conocimiento del contenido del documento.

Asimismo, la empresa negó haber incumplido la obligación de informar al demandante sobre sus derechos como persona con fuero de salud, y rechazó las acusaciones de haber utilizado maniobras para despedir empleados en esta condición. Argumentó que las causas que dieron origen al contrato ya no estaban vigentes y que no era necesario solicitar permiso al Ministerio de Trabajo, pues, en su criterio, dicha autorización solo es exigible en casos de despido unilateral y no en acuerdos de terminación de mutuo acuerdo.

La defensa añadió que la decisión de no comunicar de manera escrita tanto a los empleados como al Ministerio sobre el cierre de la planta y la terminación de contratos obedeció a la naturaleza de los acuerdos alcanzados. Además, refirió que el demandante se sometió a un examen médico de egreso, el cual mostró diversas condiciones de salud. Por último, la sociedad consideró que el salario promedio del demandante fue correctamente calculado y compensado en el acuerdo.

### **Sentencia de primera Instancia.**

En sentencia del 29 de enero de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, decidió:

**PRIMERO:** *Se ABSUELVE a la sociedad SONOCO DE COLOMBIA LTDA, de todas las pretensiones invocadas en su contra por el señor FERVY MANUEL SOTO PATERNINA, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.*

**SEGUNDO:** *Se declara probada la excepción de inexistencia de la obligación.*



Para fundamentar su decisión, el A quo, Tras analizar estos lineamientos, junto con las pruebas aportadas por las partes, determinó que el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral de origen común del 44%, lo cual había generado recomendaciones médicas y limitaciones conocidas y vigentes al momento de la terminación del contrato. Estas circunstancias colocaban al trabajador en una situación de desventaja para mantener su empleo y para acceder a nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, el juez concluyó que la finalización del vínculo no fue unilateral, sino que se realizó mediante un contrato de transacción, en el cual se ofrecieron arreglos sin evidencias de vicios en el consentimiento del trabajador.

En cuanto a los testimonios aportados, el juez indicó que los testigos presentados por la parte demandada no fueron testigos directos de la negociación y, por ende, no fueron considerados relevantes. En cambio, los testimonios ofrecidos por la parte demandada fueron valorados, pues permitieron demostrar las condiciones en las que se llevaron a cabo las negociaciones. Se estableció que el acuerdo fue explicado detalladamente y que los trabajadores tuvieron la oportunidad de formular preguntas y aclaraciones, sin errores en el consentimiento ni engaños sobre el objeto, la causa o las partes involucradas. El juez consideró que las propuestas de arreglo fueron legales y que los trabajadores podían aceptar o proponer modificaciones libremente.

En consecuencia, consideró que el contrato laboral se dio por terminado mediante un contrato de transacción, el cual no involucró la renuncia a derechos ciertos e indiscutibles, sino que otorgó una compensación adicional en proporción al tiempo que restaba para la terminación de las labores. En cuanto a la obligación de notificar al

Ministerio de Trabajo, el juez precisó que dicha notificación es necesaria únicamente cuando se va a despedir a los trabajadores unilateralmente por parte del empleador, y no cuando el contrato se termina por mutuo acuerdo.

### **RECURSO:**

Inconforme con la decisión de primera instancia, la parte demandante interpuso recurso de apelación argumentando que el contrato de transacción es ineficaz, ya que no se le informó al trabajador sobre los derechos derivados de su estabilidad laboral reforzada. Además, señaló que el contrato no cumplió con los requisitos de cierre de establecimiento contemplados en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho artículo establece que cuando se despide a un trabajador con fuero de salud o se pactan mecanismos de resolución de conflicto, se debe informar al Ministerio de Trabajo para que estos acuerdos tengan validez.

La parte demandante también argumentó que, para proceder al cierre o liquidación parcial o total de un establecimiento de comercio, el empleador debe solicitar una autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y justificaciones del cierre. Así, solicitó la revocación de la decisión de primera instancia, que validó el contrato de transacción en el que, según el demandante, se dispuso de un derecho cierto e indiscutible —la terminación del contrato de trabajo— sin cumplir con los requisitos legales. La demandante sostuvo que la empresa actuó de mala fe, recurriendo a artimañas para presionar al trabajador a firmar, sin aclararle sus opciones reales y citándolo solo un día antes, sin permitirle contactar a terceros para asesorarse. Las opciones planteadas, según la apelante, se reducían a la terminación del contrato.

## **ALEGATOS**

Dentro del término concedido por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la parte demandante presentó un escrito en el cual reiteró sus argumentos de apelación, insistiendo en la invalidez del contrato de transacción. Alegó que dicho contrato era ineficaz por no haberse informado al trabajador sobre sus derechos, particularmente en lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada. Además, argumentó que la terminación del contrato no contó con la autorización del Ministerio de Trabajo ni con la notificación previa a los empleados sobre el cierre de establecimiento, requisitos que, en su criterio, son esenciales para la validez de dicho acuerdo.

Por su parte, la demandada solicitó que se confirme la decisión de primera instancia, defendiendo la validez del contrato de terminación por mutuo acuerdo. Argumentó que dicho contrato carecía de vicios en el consentimiento, ya que fue firmado de manera libre y voluntaria por el trabajador, quien tenía conocimiento de su situación laboral y de los derechos reconocidos en el acuerdo. La demandada enfatizó que el contrato de terminación fue suscrito con pleno conocimiento de las condiciones pactadas, por lo que pidió que la apelación no fuera procedente y se ratificara la validez del acuerdo de terminación laboral.

## **CONSIDERACIONES**

Previo a resolver el recurso de apelación, la Sala considera necesario señalar que existen ciertos hechos indiscutibles en esta instancia, los cuales se detallan a continuación:

1. Entre el señor Fervy Manuel Soto Paternina y la sociedad Sonoco de Colombia LTDA existió una relación laboral que inició el 13 de enero de 2003 y finalizó el 29 de septiembre de 2020.
2. Durante el vínculo laboral, el señor Soto Paternina desempeñó distintos cargos, siendo el último el de operario de máquina.
3. Las funciones del cargo final incluían, entre otras, el control de las variables del proceso de construcción y formación de tubos, la selección de materiales, la configuración de la máquina enrolladora, la supervisión de adhesivos y su aplicación, así como otras tareas complementarias.
4. La sociedad demandada, Sonoco de Colombia LTDA, tiene como objeto social “la fabricación y venta de cartón y papel de diversos tipos y accesorios manufacturados a base de cartón y papel, destinados a usos industriales y comerciales; la recolección y procesamiento de papeles, cartones y plásticos para reciclaje, selección, empaque y venta”.
5. La empresa cuenta con varios establecimientos de comercio a través de los cuales ejecuta su objeto social.
6. El señor Fervy Manuel Soto Paternina prestó sus servicios en la sede ubicada en el municipio de Itagüí, Antioquia.
7. El estado de salud del trabajador fue evaluado en dos ocasiones en términos de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL):
  - El fondo de pensiones Colfondos determinó, el 19 de febrero de 2008, una PCL del 40.28% de origen común, estructurada en razón de diagnósticos de gonartrosis izquierda, espondiloartropatía seronegativa estable y acortamiento de miembro inferior derecho (MID).

- La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, mediante dictamen del 23 de junio de 2008, estableció una PCL del 33.08%, con fecha de estructuración de 2008.
8. La empresa tenía conocimiento de los informes que calificaban la PCL del trabajador.
  9. El 29 de septiembre de 2020, se firmó un documento titulado “Acuerdo de Terminación con Efectos de Transacción”.

En este orden de ideas, corresponde a esta Corporación determinar si la terminación del vínculo laboral, llevada a cabo mediante un contrato de transacción, es ineficaz debido a que el empleador no informó al trabajador sobre sus derechos ni tuvo en cuenta la especial condición del accionante, sin que tampoco se hubiese gestionado la autorización necesaria ante la misma entidad para el cierre total o parcial del establecimiento.

Ahora bien, en lo relativo a la estabilidad laboral en caso de disminución de las condiciones de salud, es pertinente indicar que, conforme al artículo 13 de nuestra Carta Política, corresponde al Estado promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección en favor de grupos discriminados y marginados, especialmente aquellos que, debido a su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan en su contra.

En cumplimiento de este mandato constitucional, se expidió la Ley 361 de 1997, cuyo artículo 26 establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, la norma dispone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica podrá ser despedida ni ver terminado su contrato por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. En caso de que una persona sea despedida o su contrato finalizado por razón de su limitación sin cumplir con este requisito, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Respecto a la interpretación de esta norma (artículo 26 de la Ley 361 de 1997), las altas Cortes en Colombia, a pesar de que han buscado unificar sus posiciones, mantienen algunas diferencias que generan consecuencias disímiles al aplicarse en casos concretos. Por tanto, resulta pertinente revisar ambas posiciones actuales para exponer posteriormente aquella que ha adoptado esta Corporación, en cumplimiento del deber de transparencia y de fundamentación suficiente de la decisión judicial.

Por un lado, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), a partir de la sentencia SL 1152 de 2023 se modificó el criterio que exigía un porcentaje de calificación de PCL para aplicar la estabilidad laboral reforzada. En su lugar, se plantea ahora una valoración particular de cada caso que permita identificar si el trabajador enfrenta barreras —entendidas como obstáculos actitudinales,

comunicativos o físicos— que, en el mediano o largo plazo, impidan el ejercicio efectivo de su labor en condiciones de igualdad con los demás.

La Alta Corporación destacó que, en el ámbito laboral, debe promoverse el mejor desarrollo posible de la actividad. Así, cuando el empleador es informado de la existencia de alguna barrera que afecte al trabajador, le corresponde mitigarla mediante ajustes razonables, entendidos como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para cada caso concreto, siempre que no resulten desproporcionadas. Estos ajustes tienen el objetivo de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás.

Por lo tanto, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), la estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 responde a parámetros objetivos, que se describen a continuación:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo. Se entiende por deficiencia, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), "problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida".
- b) La existencia de una barrera que afecte al trabajador, la cual puede ser de tipo actitudinal, social, cultural, económico, entre otras. Estas barreras, al interactuar

con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

- c) Que el empleador tenga conocimiento de estos elementos al momento del despido, salvo que tales condiciones sean notorias en el caso particular.

Es importante precisar que estas condiciones no están sujetas a un sistema de tarifa probatoria, por lo que pueden acreditarse mediante cualquier medio de prueba que permita al juez formarse un convencimiento razonable.

De este modo, la Sala de Casación Laboral estableció que, para despedir a una persona con discapacidad, es necesario obtener previamente el permiso del Ministerio del Trabajo. En caso de omitir este requisito, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual el empleador podrá desvirtuar en juicio.

Esta carga se cumple demostrando que se realizaron los ajustes razonables necesarios o que la asunción de una obligación mayor habría sido desproporcionada, lo cual debió ser comunicado al empleado. Asimismo, el empleador podrá justificar el despido acreditando la existencia de una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Como consecuencia, si se comprueba que el trabajador se encontraba en situación de discapacidad al momento de su desvinculación y que la terminación del vínculo laboral fue motivada por dicha condición, el despido se considerará discriminatorio, lo cual



implicará su ineficacia, generando el derecho al reintegro al empleo con los ajustes razonables necesarios para el desempeño de sus funciones. Además, se deberá proceder al pago de salarios, demás prestaciones laborales, e indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Esta posición jurisprudencial ha sido reiterada desde la mencionada providencia, y confirmada en decisiones como CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023 y CSJ SL2834-2023, que amplían este criterio y establecen que es aplicable a hechos ocurridos a partir de la vigencia de las leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013.

Tal y como se indicó en los hechos probados, no existe discusión que cuando feneció el contrato laboral suscrito entre el demandante y la demandada, este se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada, situación que era conocida por el empleador. Por lo que esta Sala pasará a analizar la validez del contrato transaccional por medio del cual se terminó dicho vínculo.

### **Validez de transacción laboral.**

Respecto de la terminación de contratos mediante transacción con trabajadores amparados por la estabilidad laboral reforzada, la Corte Suprema de Justicia ha analizado la validez de los acuerdos de voluntades celebrados por personas en condiciones de debilidad manifiesta. La Sala ha reiterado que no es jurídicamente viable reprochar la terminación de un contrato de trabajo ni declararla ineficaz cuando dicha terminación se aparta de cualquier propósito discriminatorio y se fundamenta en una causa objetiva. Así lo dispuso la providencia CSJ SL2834-2023:

"[...] si la finalidad de la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es prevenir y remediar actos discriminatorios, todo acto objetivo del empleador, desvinculado de ese propósito, no debe ser reprochado ni quedar bajo los efectos de la norma, de manera que la terminación de la relación laboral no se torne ineficaz."

En este sentido, la Corte destaca que el ordenamiento jurídico no establece una obligación absoluta para el empleador de mantener el empleo y las prestaciones de un trabajador con discapacidad bajo toda circunstancia. Por el contrario, la normativa establece deberes especiales, razonables y proporcionados para el empleador, que están orientados a la protección constitucional especial de las personas con discapacidad y fincados en el deber de solidaridad que deriva de la relación laboral.

Entre esos deberes especiales, en el contexto que aquí interesa, se encuentra el requisito de que, antes de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador debe intentar compatibilizar el trabajo con la discapacidad mediante ajustes razonables, con la supervisión de una autoridad independiente e imparcial. No obstante, el vínculo laboral puede finalizar por cualquier otra causa objetiva, exenta de cualquier factor discriminatorio.

En la sentencia CSJ SL1152-2023, la Corporación explicó que los trabajadores con discapacidad tienen plena capacidad para acordar la terminación de sus contratos de trabajo en las mismas condiciones que los demás, dado que la igualdad en el ejercicio

de los derechos es un principio derivado de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de normas como la Ley 1996 de 2019.

El legislador otorgó plena capacidad legal a las personas con discapacidad, eliminando como causal de limitación de la capacidad de ejercicio el estado de discapacidad mental, ya sea absoluta o relativa.

Así, en garantía de esta capacidad, la estabilidad laboral reforzada no debe considerarse irrenunciable, ya que ello implicaría un paternalismo estatal que impondría barreras adicionales a las personas con discapacidad, barreras que el resto de la sociedad no enfrenta. Mientras cualquier trabajador puede acordar la terminación de su relación laboral con su empleador, una persona con discapacidad no debería ver limitada su capacidad de autodeterminación para asumir compromisos y obligarse de manera libre, tal como lo hacen los demás. Este derecho, como se ha explicado, implica el respeto a la dignidad y a la autonomía de la voluntad de las personas a interactuar plenamente en la vida profesional sin barreras que afecten su participación efectiva.

Para la Corporación, los derechos en el marco de la estabilidad laboral reforzada no son derechos absolutos e indiscutibles, por lo que no deben estar exentos de conciliación o transacción. Este enfoque se amplía en la providencia CSJ SL3144-2021, en la cual se establece que el trabajador puede consentir válidamente en la terminación de su contrato de trabajo por mutuo acuerdo, aun si cuenta con la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, dado que esta no concede un derecho absoluto a mantener un puesto de trabajo ni impide la terminación de la relación laboral.

Este mecanismo de autocomposición, especialmente cuando se realiza extraprocesalmente, es preventivo en la medida en que busca resolver el conflicto antes o durante el proceso judicial, evitando así un desenlace contencioso.

**En el caso concreto**, la Corporación estima que el juez de primera instancia no erró al concluir que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no era aplicable, dado que la terminación del contrato de trabajo se fundamentó en una causa objetiva: el mutuo acuerdo plasmado en un contrato de transacción, que fue celebrado de manera libre y voluntaria.

Contrario a lo afirmado por la parte demandante, de la lectura del interrogatorio de parte no se desprende la existencia de vicios del consentimiento que pudieran invalidar la conciliación suscrita, y menos aún, el desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles que le resten eficacia jurídica.

El hecho de que el representante legal de la accionada admitiera que el demandante, para la fecha de la terminación, presentaba condiciones de salud especiales y una pérdida de la capacidad laboral superior al 33%, así como recomendaciones específicas para realizar sus labores, no constituye confesión en los términos planteados por la censura. Tanto el empleador como el trabajador eran conscientes de las dificultades y necesidades al momento de desempeñar sus funciones, situaciones que la empresa Sonoco adaptó y tuvo en cuenta para permitirle al demandante continuar laborando hasta la terminación de la relación laboral mediante contrato de transacción.

Así, lo expresado por el representante legal en el interrogatorio no contiene la aceptación de hechos que lo perjudiquen ni favorece a la contraparte, lo cual descarta la supuesta confesión alegada por el impugnante.

Debe recordarse que para que una transacción de terminación de contrato por mutuo acuerdo pierda validez, debe demostrarse la existencia de vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), un objeto ilícito, o la renuncia a un derecho mínimo. El ad quo descartó tales circunstancias, y dichas conclusiones permanecen indemnes, dado que la sola condición de estabilidad laboral reforzada del trabajador no implica necesariamente que hubiera sido inducido a error ni obligado a firmar el acuerdo, como para dar por demostrado un vicio en el consentimiento.

El actuar de la empresa estuvo orientado a la terminación conjunta de los contratos de los trabajadores de la planta de Itagüí, sin establecer un patrón de finalización específico para los empleados con capacidades laborales reducidas. La decisión obedeció al cierre de la planta, motivo por el cual se diseñaron planes de arreglo que no vulneraban derechos ciertos e indiscutibles, sino que ofrecían alternativas amigables para la terminación de la relación laboral.

La Sala considera que del contrato de transacción se desprende el cumplimiento de las garantías mínimas y legales. Se transó sobre derechos inciertos y discutibles, como el pago de una bonificación extralegal para aquellos trabajadores que aceptaran la terminación del contrato. Esta bonificación tiene carácter transaccional y, de ser

aceptada, deja al empleador a paz y salvo de futuras reclamaciones. En consecuencia, no se puede afirmar que se hayan afectado derechos ciertos e indiscutibles, y este tribunal no encuentra probados vicios de ninguna índole.

Ahora bien, respecto del reproche planteado por la parte activa, relativo a la supuesta obligación de informar al Ministerio de Trabajo sobre los arreglos entre empleador y trabajador, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3144-2021 y reiterada en la sentencia CSJ SL1152-2023, explicó que la garantía de estabilidad laboral por razones de salud no aplica en los casos de terminación del contrato por mutuo acuerdo, salvo cuando se demuestre que dicha terminación ocurrió bajo la influencia de alguna de las circunstancias que vician el consentimiento del trabajador.

La jurisprudencia laboral también ha definido que la consecuencia de que una conciliación no esté suscrita o aprobada por el funcionario competente es que el acuerdo entre las partes, plasmado en tal documento, adquiere el carácter de una transacción. Como tal, no requiere el aval de ninguna autoridad competente para su validez, siempre y cuando la manifestación de las partes se realice de forma consciente y libre de apremios, y se respeten los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador. Esta posición doctrinal aparece expresada en la sentencia CSJ SL, del 4 de junio de 2008, radicación 33086, en la cual se estableció:

*"En otro orden de consideraciones, también tiene asentado la Corte Suprema de Justicia que la consecuencia de que una 'conciliación laboral' no esté suscrita o aprobada por el respectivo funcionario competente, que la autorice como garantía de protección de los derechos ciertos e indiscutibles, consiste en que dicho acuerdo adquiere la connotación de una 'transacción' que no requiere para*

*su validez, como lo pretenden hacer ver los recurrentes, el aval de la autoridad competente, dado que basta que esa manifestación de voluntad de las partes se haga de forma consciente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales".*

En consecuencia, la acusación de que se debe informar al Ministerio de Trabajo al realizar mecanismos alternos de resolución de conflictos, como la transacción, no prospera por los argumentos previamente expuestos.

Finalmente, en lo que respecta a lo alegado por la parte activa, respecto de que el juez de primera instancia se equivocó al no otorgar valor probatorio suficiente a una prueba que, a su parecer, estaba demostrada, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado sobre la formación del convencimiento judicial, de la siguiente manera:

*"Para formar el convencimiento con base en el principio de la sana crítica, el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad y que le permiten encontrar la verdad real, siempre que las inferencias sean lógicas y razonables. Los jueces de instancia gozan de la potestad legal de apreciar libremente la prueba para formar su convencimiento según el principio de la sana crítica, sobre los hechos controvertidos, y con base en aquellos medios suasorios que más les induzcan a hallar la verdad real y no únicamente la formal que pueda aparecer en el proceso."*

Asimismo, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social establece que todo funcionario judicial es libre en la valoración probatoria para la formación de su convencimiento. Al respecto, en la providencia CSJ SL112-2021, la Corte afirmó:

*"Cabe añadir que dar mayor credibilidad a unos medios probatorios sobre otros no constituye un error evidente de hecho, ya que los jueces de instancia tienen la potestad legal de apreciar libremente la prueba para formar su convencimiento con base en el principio de la sana crítica, y respecto de los hechos controvertidos, basándose en aquellos medios persuasivos que los induzcan a encontrar la verdad real, y no solo la verdad formal que figure en el proceso."*

En este sentido, el juez de primera instancia no incurrió en error al basarse principalmente en los testimonios de la parte demandada, ya que estos eran los que evidenciaban la realización de las reuniones individuales. La valoración de otros testimonios dentro del proceso, aunque describen cómo se desarrollaron las conversaciones, no alcanza la fuerza de convicción suficiente para llegar a una conclusión diferente.

En cuanto a las consecuencias legales por la clausura del establecimiento de comercio sin, supuestamente, cumplir las exigencias legales consagradas en el N° 2 del art. 61 del CST en concordancia con el art. 67 de la Ley 50 de 1990, es menester señalar que no se aportan argumentos en el recurso tendientes a desvirtuar la conclusión del *A Quo*, la cual encuentra acertada la sala, en la medida que efectivamente la razón o causa de terminación de la relación laboral entre las partes fue el mutuo acuerdo entre ellas, tal como se desprende del documento de transacción (Flio 41, archivo 6 del exp. De primera instancia), lo cual se encuentra previsto por el numeral 1°, literal b del citado art. 61 y no el cierre de la empresa o establecimiento de comercio, razón por la cual, resultaba innecesario solicitar la autorización de que tratan las normas citadas.



En cuanto a las costas, estarán a cargo en ambas instancias de la parte actora. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$200.000.

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

**CONFIRMA** LA SENTENCIA impugnada.

En cuanto a las costas, estarán a cargo en ambas instancias de la parte actora. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$200.000.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**



**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**