

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - Implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. /

**HECHOS:** El problema jurídico en este asunto consiste en determinar si acorde con los supuestos fácticos acreditados, es ineficaz la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, materializada a través de un acuerdo de transacción, por la omisión del empleador de informar al actor sobre la presunta estabilidad laboral de la cual era beneficiario, y por haber omitido el permiso del Ministerio de Trabajo, tanto para terminar la relación laboral del trabajador amparado por el fuero de salud, como para la clausura o cierre parcial del establecimiento de comercio. En caso afirmativo se establecerá si hay lugar al reintegro del demandante a sus labores con el reconocimiento y pago de los emolumentos salariales y prestacionales dejados de percibir junto con la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los intereses legales o la indexación.

**TESIS:** Frente a la estabilidad laboral reforzada, tema neurálgico del presente asunto, en la sentencia CSJ SL1152-2023, replicada en las sentencias SL1817, SL1268 y SL1506 del mismo año, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, moduló la postura que traía hasta la fecha, sobre la necesidad de la acreditación de la limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, lo que implicaba un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001.(...) En lo que tiene que ver con la facultad de disposición del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la misma sentencia en cita, nuestro órgano de cierre jurisdiccional expuso: De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo. Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad - que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.” De lo anterior, podemos concluir que, contrario a lo expresado por el apoderado recurrente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada - se encuentre acreditado o no-, es potestativo, pudiendo ser objeto de conciliación o de transacción, como en el presente caso, sin que ello devenga en un vicio del consentimiento o una ineficacia del acto suscrito. Dicha protección fue creada para que el trabajador que presente una condición de salud de relevancia, no le fuera terminado su contrato de trabajo por este motivo, lo que excluye tajantemente los casos en los cuales por su propia voluntad desee terminar la relación laboral. Por lo expuesto, para la Sala no es de recibo que el acuerdo de transacción suscrito entre las partes es ineficaz por recaer sobre este tópico, encontrando acertadas las conclusiones de la a quo, máxime cuando en el citado acuerdo en su numeral 3.5 quedó implícito cualquier derecho derivado del artículo 26 de la Ley 361 del año de 1997 y de cualquier eventual fuero la salud. (...)ya que si bien, la demandada en su contestación y a través de su representante legal en el interrogatorio de parte, confesó que el establecimiento de comercio cerró sus operaciones en la sede de Itagüí en el mes de septiembre 14 de 2020, dicho

cierre no se dio a través de despidos colectivos, sino mediante la suscripción de acuerdos con los trabajadores, reconociéndose todos los derechos mínimos e irrenunciables previstos en el art. 13 del estatuto sustantivo, sin que en el caso en estudio se evidencie algún vicio en el consentimiento al suscribir el acuerdo con efectos de transacción, ya que es admitido por el órgano de cierre de esta especialidad, el ofrecimiento de planes de retiro a los trabajadores, siempre que se cancelen todos los derechos ciertos e indiscutibles.

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 23/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**  
**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**  
**RADICACIÓN:** **05360-31-05-002-2020-00232-02**  
**DEMANDANTE:** FRANCISCO JAVIER ARISTIZÁBAL DEVIA  
**DEMANDADO:** SONOCO DE COLOMBIA LTDA.

Medellín, veintitrés (23) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante respecto de la sentencia proferida el 05 de abril de 2022, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Itagüí.

**I. ANTECEDENTES**

Pretende el demandante que previa declaración de la ineficacia de la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo que tuvo con la demandada, la cual se materializó en documento suscrito el 29 de septiembre del 2020, se condene a la demandada a reintegrarlo sin solución de continuidad con el consecuente pago de los conceptos laborales y afiliación a la Seguridad Social Integral causados entre la fecha de la terminación del contrato y hasta la fecha de su reintegro; la indemnización de 180 días de salario prevista en la Ley 361 de 1997; los intereses legales o en subsidio la indexación; y las costas procesales.

Como sustento fáctico relevante de sus pretensiones, manifiesta que prestó sus servicios para la demandada desde el 03 de agosto del 2015, ejerciendo el cargo de operario de cortadora, desempeñando su labor en el establecimiento de comercio ubicado en el municipio de Itagüí, y con un último salario de \$1.334.082.

Expresa que desde el año 2007, empezó a sentir fuertes dolores en su espalda, determinándosele la patología de “*lumbago no especificado*” y en el año 2018, a raíz de fuertes dolores abdominales y dorsales, fue diagnosticado con “*vejiga neuropática no inhibida, enfermedad desmielinizante del sistema nervioso central y otras anormalidades de la marcha y de la movilidad*”, además sufrió un aneurisma cerebral y ataques de epilepsia menor, lo cual era conocido por la sociedad demandada, ya que inclusive por motivo de la pandemia del Covid-19 la empresa le concedió en principio vacaciones y luego licencia remunerada; enfermedades que indica le generaron incapacidades durante 173 días, entre el 04 de enero y el 25 de junio de 2018, así como múltiples restricciones permanentes para prestar el servicio, expedidas el día 28 de mayo de 2019.

Relata que en reunión del 29 de septiembre del 2020, su empleador le informó que la planta sería cerrada por motivos económicos y que todo el personal iba a ser liquidado con el pago de las prestaciones correspondientes, pasando cada uno de los trabajadores, a quienes se les mostró la liquidación de prestaciones sociales, el comprobante de pago y un documento denominado “*acuerdo de terminación con efectos de transacción*”, sin embargo, aduce que no le dieron la oportunidad de leer el documento y le dijeron que era solo una constancia de pago. No se le informó sobre las garantías que tenía por ser una persona en condiciones de debilidad manifiesta y la demandada no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo ni por su condición, ni para la clausura del establecimiento de Comercio. (Págs. 3 a 7, arch. 2).

## II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda se admitió el 25 de noviembre de 2020, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (arch. 3).

Sonoco de Colombia Ltda. allegó respuesta a la demanda, aceptando los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 03 de agosto de 2015, y la finalización de la relación laboral el 29 de septiembre de 2020, sin embargo aclara que fue por mutuo acuerdo entre las partes. Precisó que el actor ha desempeñado varios cargos, el último de operario

de cortadora; que a partir del 29 de septiembre de 2020, la sede de Itagüí solo quedó realizando gestión comercial; y en relación a lo contemplado en la historia clínica, señaló que no le consta por ser de reserva legal del actor. Como argumentos de defensa expuso que la empresa responsablemente y en cumplimiento de las instrucciones dadas por el Gobierno nacional evaluó la totalidad de sus trabajadores y excusó de la prestación del servicio a todos aquellos cuyo perfil requería aislamiento conforme a lo dispuesto en la Resolución 666 de 2020 del Ministerio de Salud, encontrándose entre ellos el demandante, quien contó por más de 7 meses con la totalidad de su salario y prestaciones sociales sin concurrir a la empresa, la cual se encontraba atravesando una grave situación económica por falta de pedidos, lo que hacía inviable continuar con su operación de producción y por eso, se les propuso a los trabajadores una fórmula de terminación de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo, en el caso del señor Aristizábal la contraprestación ofrecida en el plan de retiro superó ampliamente la indemnización de despido sin justa causa ordinaria, lo cual resalta no es ilegal ni constituyó un medio de presión para el ex trabajador, el que efectivamente expresó que estaba de acuerdo con finalizar el vínculo laboral con Sonoco, pues entendía las razones de finalización de la operación, se le presentó la respectiva liquidación de salarios y prestaciones sociales y el documento que suscribiría, el cual fue leído y aceptado por este, además que el señor Aristizábal no gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud, por lo que no era necesario el permiso del Inspector del Trabajo, máxime cuando no se trató de un despido; de igual manera, tampoco se requería solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para hacer propuestas de retiro a sus empleados pues el mutuo acuerdo de voluntades es una forma legítima de finalizar una relación contractual, la cual tiene su respaldo en materia laboral, en lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, literal B, que la jurisprudencia ha analizado en múltiples ocasiones admitiendo plenamente la validez de la transacción, como una de las formas legítimas para ejecutar la terminación del vínculo cuando empleador y empleado así lo convienen, pues la ley laboral exige autorización del Ministerio de Trabajo cuando se va a realizar un despido de los trabajadores por razón de la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, situación que no se presentó en el caso, ya que reitera, la terminación de las relaciones laborales fue de mutuo acuerdo. Finaliza señalando que no es cierto el salario indicado por el demandante, ya que el último salario básico devengado fue la suma de \$1.250.000.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones de mérito, las que denominó carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia por falta de respaldo legal, improcedencia e ilegalidad de las pretensiones, cobro de lo no debido, falta de título y causa para pedir, cosa juzgada y transacción compensación, buena fe, prescripción y/o caducidad (Págs. 1 a 36, arch. 08).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 2° Laboral del Circuito de Itagüí, en sentencia del 05 de abril de 2022, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante.

La juez de primer grado señaló que el actor no presentaba una condición de salud que lo cobije con la protección de la estabilidad laboral reforzada, ya que no contaba con recomendaciones médicas o incapacidades al momento de la terminación laboral, ni presentaba condiciones que impedían realizar su actividad laboral; que la finalización del contrato se dio por mutuo acuerdo, sin que se encontrara configurado algún vicio del consentimiento o por lo menos así no fue planteado en la demanda, por lo que es posible concluir que la firma del documento fue libre y sin presiones, pues la información fue brindada de manera clara, permitiendo que el demandante realizara preguntas o incluso llamadas para realizar consultas o buscar asesoría, sin que se comprobara ninguna maniobra engañosa, situación que no fue desvirtuada por los testigos, ya que su narración fue lo que les manifestó el actor. Resaltó que no es ilegal realizar propuesta para la finalización del contrato, lo que por sí solo, no constituye un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida que el trabajador está en la libertad de aceptarlas o rechazarlas, siendo la figura de la transacción aplicable en materia laboral con la única restricción, que no recaiga sobre derechos ciertos e indiscutibles, situación que no se presentó en el asunto sometido a Litis. Además, que del documento del acuerdo transaccional en el punto número 3.5 quedó implícito incluso cualquier derecho derivado del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de cualquier eventual fuero la salud, es decir, este tema también fue transado en ese acuerdo que suscribió el demandante de manera libre y espontánea.

Frente al cierre total o parcial del establecimiento de comercio, si bien este hecho fue aceptado por la sociedad demandada y así lo confesó el representante legal en su declaración, la causa de la terminación del contrato no fue directamente el cierre, sino el ofrecimiento o el plan de beneficio aceptado por el actor a través de un mutuo consentimiento que precisamente fue una salida que usó la empresa ante la inviabilidad del negocio, figura que está plenamente permitida por el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo regula en su literal B, siendo imposible que al mismo tiempo se configure la causal F del mismo artículo.

#### IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte **demandante** interpuso el recurso de alzada, solicitando la revocatoria total de la decisión y que se acceda a las pretensiones de la demanda, indicando que el problema jurídico planteado es que el documento suscrito entre las partes fue ineficaz por dos razones, la primera por cuanto la parte demandada, no le explico al trabajador su derecho a la estabilidad laboral reforzada teniendo en cuenta su condición de salud, y por el cierre del establecimiento de comercio sin el cumplimiento de las exigencias legales del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, señaló que se demostró en el proceso que para la fecha de la terminación del contrato, el actor padecía de lumbago no especificado, vejiga neuropática no inhibida, enfermedad desmielinizante del sistema nervioso central y otras anormalidades de la marcha y de la movilidad, y se le descubrió un aneurisma cerebral en el 2018, empezando a sufrir ataques de epilepsia; enfermedades que le proporcionaron múltiples incapacidades en enero de 2018, así como las restricciones medicas en el año 2019 por un año, llevando incluso a la demandada a otorgarle una licencia remuneradas en el año 2020, por considerar que era una persona en estado de debilidad manifiesta, lo que confesó el representante legal en su interrogatorio de parte y se demostró con la declaración de los testigos, que señalaron que con ocasión de las restricciones médicas, el trabajador tenía que prestar sus servicios sentado.

Insiste que la empresa no le dio a conocer al trabajador la protección de la estabilidad laboral reforzada que tenía por su estado de salud, ni tampoco

pidió permiso del ministerio del trabajo, trayendo a colación la sentencia de la Corte Constitucional T-217 de 2014, en la que se analizó un acta de conciliación intermediada por el Ministerio del Trabajo, en la que al trabajador que contaba con 240 días de incapacidad, no se le informó sobre las protecciones que le asistían en virtud de esa garantía constitucional, declarándose ineficaz el acto.

Así mismo, aduce que se debe declarar ineficaz la finalización del contrato del trabajo por el cierre del establecimiento de comercio, hecho confesado por el representada por la demandada, y del cual la sentencia se aleja, ya que la empresa debía cumplir dos requisitos, comunicar el cierre al Ministerio del trabajo e informar por escrito a sus trabajadores de ese hecho. Lo que aplica también para los casos de cierre parcial o cese de actividades, lo que sucedió en este caso.

Por lo anterior, el contrato de transacción suscrito por el demandante no tiene efectos jurídicos ya que se hizo sin cumplir las exigencias legales y por tal no produce efectos jurídicos por falta de objeto lícito, ya que la ley laboral establece unos requisitos para la clausura de un establecimiento los cuales no se observaron. Además, se tranzó la terminación del vínculo sin el cumplimiento de los requisitos legales, lo que era un derecho cierto e indiscutible que tenía no solo el demandante, sino los demás trabajadores, por lo que no es cierto como se indicó en la sentencia que los únicos derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores son los salarios y las prestaciones sociales.

Por último, considera que es ineficaz el contrato por vicios del consentimiento, ya que conforme a la prueba recaudada, el consentimiento del demandante no fue libre, consiente y exento de vicios, todo lo contrario la sociedad demandada, actuando de mala fe, con artimañas logró que el demandante y sus compañeros firmaran sin pensar su decisión y sin entender lo que firmaban, ya que lo reunieron solo sin que se pudiera comunicar con sus compañeros, en una reunión relámpago, donde le informaron que iban a cerrar la empresa por problemas económicos, y después de que cada uno iba firmando salía escoltado de la empresa, y es así como la demandada de manera hábil logró que le firmaran los acuerdos los cuales eran de aproximadamente 8 hojas, sin que pudieran consultar con un abogado, o tomar un tiempo prudente para analizar bien la propuesta.



## V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, el 1° de noviembre de 2022, se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, y, conforme a la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (arch. 02, 02Segunda Instancia).

La **parte demandada** presentó alegaciones solicitando la confirmación de la sentencia, en tanto la finalización del contrato se dio por mutuo acuerdo, evidenciándose del acervo probatorio que la empresa dio todas las garantías de consulta y comunicación al extrabajador previo a la firma del acta. Por lo que, si este decidió no llamar a alguien o consultar con terceros fue su decisión personal. El demandante libremente aceptó la propuesta realizada por la empresa y no existió ni presión, ni fuerza, ni dolo, por lo cual el consentimiento dado fue espontáneo, no fue despedido sin justa causa como pretende hacerlo ver, y por lo tanto, la empresa no necesitaba una autorización especial del Ministerio del Trabajo para proponer la finalización del contrato por mutuo acuerdo.

Respecto al fuero de salud que el demandante argumenta tener, quedó probado que al momento de la terminación del contrato no estaba incapacitado, no tenía recomendaciones médicas vigentes, no presentaba recurrencia en incapacidades o tratamientos médicos en curso, en el examen médico de retiro se evidenció su situación de salud como normal y no tenía pérdida de capacidad laboral dictaminada. Y si en gracia de discusión se aceptara dicha estabilidad laboral, la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo no implica terminación unilateral y por lo tanto es un derecho incierto y disponible por parte del trabajador, siendo incorrecto el planteamiento del apoderado de la parte actora respecto a que se requería permiso para negociar la terminación de los contratos de trabajo de sus empleados operativos por mutuo acuerdo, pues la ley laboral exige autorización del Ministerio de Trabajo cuando se va a realizar un despido (arch. 03, 02Segunda Instancia).

A su turno, la parte demandante reiteró los argumentos expuestos en la apelación, resaltando la ineficacia del contrato de transacción por el cierre del

establecimiento comercial sin cumplir los requisitos legales, lo que constituye causa y objeto ilícito, y por el estado de debilidad manifiesta del actor (arch. 04, 02Segunda Instancia).

## VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico en este asunto consiste en determinar si acorde con los supuestos fácticos acreditados, es ineficaz la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, materializada a través de un acuerdo de transacción, por la omisión del empleador de informar al actor sobre la presunta estabilidad laboral de la cual era beneficiario, y por haber omitido el permiso del Ministerio de Trabajo, tanto para terminar la relación laboral del trabajador amparado por el fuero de salud, como para la clausura o cierre parcial del establecimiento de comercio. En caso afirmativo se establecerá si hay lugar al reintegro del demandante a sus labores con el reconocimiento y pago de los emolumentos salariales y prestacionales dejados de percibir junto con la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los intereses legales o la indexación.

Pues bien, la Ley 361 de 1997 en su art. 26, previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo; y que en caso de que ello llegase a ocurrir sin el cumplimiento previo de dicho requisito, el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario. Disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido de que, en concordancia con los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2º y 13 de la CP), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 ídem), también «*carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación*», entendiéndose por tal, su estado o situación de discapacidad.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, tema neurálgico del presente asunto, en la sentencia CSJ SL1152-2023, replicada en las sentencias SL1817,

SL1268 y SL1506 del mismo año, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, moduló la postura que traía hasta la fecha, sobre la necesidad de la acreditación de la limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, lo que implicaba un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, señalando que:

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «*calificación técnica descriptiva*», en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

En la misma providencia se establecieron los presupuestos que deben cumplirse para que proceda la ineficacia del despido, al amparo de la normatividad citada, así:

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo

establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Y en lo que tiene que ver con la terminación del vínculo laboral, expresó:

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

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

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

Descendiendo al caso concreto, tenemos que son hechos indiscutidos y probados:

*i).* Que el actor suscribió un contrato a término indefinido con la demandada el día 03 de agosto de 2015, prestando sus servicios en el establecimiento de comercio ubicado en el municipio de Itagüí (pág. 61 y 62, arch. 08);

*ii).* Que debido a la pandemia Covid-19, al actor se le reconoció licencia remunerada entre el 12 de mayo y el 15 de agosto de 2020 (pág. 30 a 34, arch. 02);

*iii).* Que el 29 de septiembre de 2020, las partes suscribieron acuerdo de terminación con efectos de transacción, con el fin de dar por terminada la relación laboral (págs. 35 a 37 arch. 02);

Ahora, sería del caso analizar en primera instancia la presunta situación de debilidad manifiesta del actor, de cara a las pretensiones de reintegro, sin embargo, tal como se ha reseñado y lo aceptan las partes, la terminación del contrato de trabajo no obedeció a un **despido**, sino que se materializó por la suscripción del acuerdo de transacción, en la que de **mutuo acuerdo**, las partes estipularon el rompimiento del vínculo laboral, conforme a lo señalado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1 literal b.<sup>1</sup>

Al respecto sobre esta situación particular, y en lo que tiene que ver con la facultad de disposición del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la misma sentencia en cita, nuestro órgano de cierre jurisdiccional expuso:

De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que **no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada**, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo.

**Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad - que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos**

---

<sup>1</sup> ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

(...)

b). Por mutuo consentimiento;

**gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.”** (Negrilla de Sala).

De lo anterior, podemos concluir que, contrario a lo expresado por el apoderado recurrente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada - se encuentre acreditado o no-, **es potestativo**, pudiendo ser objeto de conciliación o de transacción, como en el presente caso, sin que ello devenga en un vicio del consentimiento o una ineficacia del acto suscrito. Dicha protección fue creada para que el trabajador que presente una condición de salud de relevancia, no le fuera terminado su contrato de trabajo por este motivo, lo que excluye tajantemente los casos en los cuales por su propia voluntad desee terminar la relación laboral.

Por lo expuesto, para la Sala no es de recibo que el acuerdo de transacción suscrito entre las partes es ineficaz por recaer sobre este tópico, encontrando acertadas las conclusiones de la *a quo*, máxime cuando en el citado acuerdo en su numeral 3.5 quedó implícito cualquier derecho derivado del artículo 26 de la Ley 361 del año de 1997 y de cualquier eventual fuero la salud (pág. 37 arch. 02)

Ahora, si en gracia de discusión y para efectos de lo analizado, se quisiera determinar el rango de protección del actor, con el material probatorio arrojado al proceso no es posible pregonar un fuero de salud, ya que si bien la empresa por razones del Covid-19 tomó precauciones en relación con el accionante por sus anteriores padecimientos y por la edad, incluyéndolo en una población en riesgo, no implicaba *per se* que tenía la mencionada estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización laboral, en tanto no contaba con incapacidades en el último año (págs. 64 y 65, arch. 02), las recomendaciones médicas que le fueron expedidas datan del 28 de mayo de 2019 y fueron expedidas por el lapso de un año (págs. 28 y 29, arch 02); no se acreditó que los padecimientos que se aprecian en las historias clínicas de “*lumbago no especificado, vejiga neuropática no inhibida, enfermedad desmielinizante del sistema nervioso central y otras anormalidades de la marcha y de la movilidad*”, sean enfermedades crónicas o degenerativas, que impliquen en criterios de la corte “*una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo*”, y las historias traídas al plenario contienen únicamente situaciones que se presentaron en los años 2012 y 2018 (págs. 40 a 63, arch. 02), tiempo muy anterior a la finalización de la relación laboral, que se dio en el mes de septiembre de 2020, sin que pueda

determinarse con la declaración de los testigos que el actor presentaba una dificultad para la realización de las actividades en la empresa.

Y es que la Corte ha determinado que le corresponde al trabajador *“demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios; asimismo, que tal situación era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro.”*<sup>2</sup>, pero se reitera, dicha situación no está acreditada, debiéndose confirmar en este punto la decisión.

En cuanto a la ineficacia del acto de transacción que aduce el recurrente, por recaer en un objeto y causa ilícita, al suscribirse con desconocimiento de la obligación que le asistía al empleador de informar el cierre del establecimiento al Ministerio del Trabajo y la concomitante comunicación a los trabajadores, como lo establece el art. 67 de la Ley 50 de 1990, concordado con el 466 del CST, los cuales prevén:

**“ARTÍCULO 67.** El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

**Protección en caso de despidos colectivos.**

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer **despidos colectivos** de trabajadores, **o terminar labores parcial o totalmente**, por causas distintas a las previstas en los artículos 5° ordinal 1°, literal d) de esta Ley y 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores tal solicitud.

(...) (negrilla de Sala)

**“ARTÍCULO 466.** Empresas que no son de servicio público.

Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

(...)

Encuentra la Sala que dichas obligaciones no se presentan en el actual asunto, ya que si bien, la demandada en su contestación y a través de su representante legal en el interrogatorio de parte, confesó que el establecimiento de comercio cerró sus operaciones en la sede de Itagüí en el mes de septiembre

<sup>2</sup> Sentencia SL1152 de 2023

de 2020, dicho cierre no se dio a través de despidos colectivos, sino mediante la suscripción de acuerdos con los trabajadores, reconociéndose todos los derechos mínimos e irrenunciables previstos en el art. 13 del estatuto sustantivo, sin que en el caso en estudio se evidencie algún vicio en el consentimiento al suscribir el acuerdo con efectos de transacción, ya que es admitido por el órgano de cierre de esta especialidad, el ofrecimiento de planes de retiro a los trabajadores, siempre que se cancelen todos los derechos ciertos e indiscutibles.

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL1639-2022, respecto a los derechos ciertos e indiscutibles, excluidos de cualquier conciliación o transacción, precisó:

De igual forma ha precisado esta Corporación, que este mecanismo con el cual se busca solucionar controversias, tiene límites en el respeto de los derechos mínimos ciertos e indiscutibles del trabajador, y para que los mismos pierdan tal connotación y se considere que es discutible y, por ende, susceptible de un acuerdo o transacción, no es suficiente que el empleador lo cuestione, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciado por el empleado, so pretexto de que el empresario controvierta su nacimiento (CSJ SL1982-2019).

Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

*Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.*

*Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.*

*Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley». (Subrayado fuera del texto original)*



De conformidad con lo expuesto, además de las concesiones económicas que pueda ofrecer el empleador, los derechos inciertos y discutibles son susceptibles de transacción para precaver un eventual litigio. Tal es el caso de las indemnizaciones por despido injusto y de cualquier otra naturaleza; en especial, de aquellas que pudieran asociarse a la terminación del vínculo, lo que excluye de tajo el supuesto del despido y sus consecuencias.

Y es que tampoco observa la Sala que el actor fuera coaccionado a firmar el acuerdo de transacción, ya que si bien conforme a la narración de los testigos traídos al proceso, el protocolo para la suscripción individual del contrato de transacción fue extremadamente riguroso, aislando a cada trabajador, no podemos dejar de advertir que al momento de los hechos, nos encontrábamos en una de las etapas más difíciles de la pandemia del Covid 19, sin que se hubiere para entonces iniciado el Plan Nacional de Vacunación, que exigía que en reuniones de este tipo se tomaran medidas extremas para evitar el contacto con otras personas, sin embargo, este factor no es determinante para entenderse como una presión o restricción a la libertad y voluntariedad al momento de suscribir el documento, y aunque la reunión tuvo una duración corta, los testigos de ambas partes fueron claros en señalar que el empleador les dio la oportunidad a los trabajadores de realizar llamadas y analizar la propuesta, y si bien el tiempo fue limitado, eso no impidió que el actor al final manifestara su voluntad con su firma, debido a su capacidad de autodeterminación, sin que se avizoren los vicios que señala la parte recurrente, anudado al hecho de que la empresa en requerimiento del despacho, mediante oficio del 16 de noviembre de 2021, señaló que logró el acuerdo con todos los trabajadores que no iban a continuar en la planta, sin presentarse algún despido (arch 23), por lo que no era necesaria la intervención del Ministerio del trabajo.

Así las cosas, esta Corporación encuentra válido el contrato de transacción suscrito entre las partes, sin que haya lugar a acceder a las pretensiones de la demanda, por lo que se **confirmará** íntegramente el fallo recurrido.

Costas en la alzada a cargo del demandante, se fijan como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente para esta anualidad, que deberá incluirse en la liquidación respectiva.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida 05 de abril de 2022, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Itagüí, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Costas en la alzada como se indicó en las consideraciones.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del CPTSS.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

Magistrada ponente

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada

  
**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
Magistrada

Enlace expediente digital:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/EgDB\\_auSiDhDjnrH1CY5OMYBKVH5Jc\\_1DZ238oJyfbcoDw?e=7CKgUs](https://my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EgDB_auSiDhDjnrH1CY5OMYBKVH5Jc_1DZ238oJyfbcoDw?e=7CKgUs)

**Firmado Por:**  
**Luz Patricia Quintero Calle**  
**Magistrada**  
**Sala 017 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: **42378c34aee7abf3e57cc2e8a6f554f687eb0582807308fd20fcf91970fb2dbd**

Documento generado en 25/10/2023 09:12:36 AM

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