



Santiago de Cali, 8 de noviembre de 2021.

Señores:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL.

Atn. Secretaria de La Sala Laboral,

secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA.**
Objeto: **REVOCAR SENTENCIA POR VÍA DE HECHO JUDICIAL.**
Accionantes: **YESID GUZMÁN CALDERÓN.**
Apoderado: **JORGE ORLANDO SAAVEDRA ANGEL.**
Accionado: **SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA;**

JORGE ORLANDO SAAVEDRA ANGEL, mayor de edad, con domicilio profesional en la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.775.910 de Cali, abogado titulado y en ejercicio, legitimado para actuar en calidad de procurador jurídico de conformidad a la tarjeta profesional No. 193.951 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura y por el poder debidamente otorgado por el señor **YESID GUZMÁN CALDERÓN**, mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía No. 19.485.296 de Bogotá D.C., residente en la Carrera 102 No. 34-133, Torre 2, Apartamento 202, Conjunto Residencial Capriani, en el barrio Valle de Lili, del municipio de Santiago de Cali; de la manera más respetuosa me dirijo a ustedes y con fundamento en los **artículos 1, 2, 13, 23, 29, 43, 46, 47, 48, 53, 54, 86, 228 y 229** de la Constitución Política de Colombia, así como en los demás preceptos normativos, jurisprudenciales y doctrinales concordantes que estructuran nuestro ordenamiento jurídico sistémico, procedo a instaurar la presente **ACCIÓN DE TUTELA** contra **LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, **IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ** Magistrado Ponente, quien no casó la sentencia proferida por LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, Hugo Javier Salcedo Oviedo, Magistrado Ponente; quien confirmó la Sentencia Absolutoria proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali; con el objeto de que una vez se surta el trámite preferente y sumario que caracteriza a la acción constitucional, vuestra merced se sirva proteger los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, a la Estabilidad Laboral Reforzada, así como a una recta y eficaz administración de justicia; los cuales le fueron conculcados de manera flagrante a mi prohijado con las sentencias que se profirieron dentro del proceso radicado bajo la partida **No. 76001-31-05-009-2012-00077-01**, las cuales adolecen de un severo defecto factico, pero ante todo, de varios defectos sustantivos, que condujeron al juez plural a desconocer el Precedente Judicial y ha



inaplicar la Constitución Política de Colombia, pretendiendo eliminar de un plumazo la Garantía Jurídica al Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada del que gozan los trabajadores en situación de debilidad manifiesta debido a que su condición de salud les impide o dificulta sustancialmente ejercer sus funciones como lo hacían de manera regular antes de caer en la desgracias de enfermarse; la anterior solicitud con fundamento en los siguientes...

1. HECHOS Y OMISIONES.

Primero. Que el 4 de febrero de 2015, el señor Yesid Guzmán Calderón a través de procurador jurídico, presentó Demanda Laboral Ordinaria Declarativa, con carácter compensatorio e indemnizatorio, para que, una vez cumplidos los trámites procesales de rigor, el juez de conocimiento en Primera Instancia se sirviera...

(i) Declarar que la **transacción** celebrada el 27 de enero de 2012 entre el señor Yesid Guzmán Calderón y Telefónica Móviles Colombia S.A. **es nula de plena derecho** porque con aquella se le **desconoció el derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada** que ostenta al ser una persona limitada, debido a la discapacidad laboral que padece; (ii) Declarar que la terminación del contrato de trabajo llevada a cabo el 31 de enero de 2012 es ineficaz porque se fundamentó en una transacción ilegal huérfana del consentimiento de mi prohijado, **sin objeto y causa lícita**; toda vez que al momento de llevarse a cabo, el señor Yesid Guzmán Calderón se encontraba **reubicado** y en proceso de rehabilitación de las secuelas que le dejaron el accidente de trabajo que sufrió el 17 de noviembre de 2010, situación que jurídicamente lo determina como una **persona en situación de discapacidad** por las serias deficiencias físicas y psicológicas que padece, así mismo, para tal efecto **no medió autorización del Ministerio del Trabajo** desconociendo y no aplicando lo instituido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (iii) Ordenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP **reintegre** de inmediato al señor Yesid Guzmán Calderón al cargo al que fue **reubicado** antes de la terminación laboral ilegal, el cual es el de **Técnico de Conmutación y Plataformas**; (iv) Condenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP a pagarle al señor Yesid Guzmán Calderón los salarios dejados de percibir desde el 1 de febrero de 2012, valor que asciende a la suma de Ciento Cuarenta y Cuatro Millones Trescientos Treinta y Siete Mil Novecientos Cincuenta y Cinco Pesos M/Cte. (\$ 144'337.955,00), liquidados a 31 de enero de 2015; (v) Condenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP a pagarle al señor Yesid Guzmán Calderón las primas legales dejadas de percibir desde el 1 de febrero de 2012, valor que asciende a la suma de Doce Millones Un Mil Ochocientos Veinte y Un Pesos M/Cte. (\$ 12'001.821,00), liquidados a 31 de enero de 2015; (vi) Condenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP a pagarle al señor Yesid Guzmán Calderón las bonificaciones extralegales dejadas de percibir desde el 1 de febrero de 2012, valor que asciende a la suma de Doce Millones Un Mil Ochocientos Veintiún Pesos M/Cte. (\$ 12'001.821,00), liquidados a 31 de enero de 2015; (vii) Condenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP a pagarle al señor Yesid Guzmán Calderón la indemnización consagrada en el inciso 2° del



artículo 26 de la Ley 361 de 1997; valor que asciende a la suma de Veintitrés Millones Cuatrocientos Sesenta y Seis Mil Cuatrocientos Sesenta y Ocho Pesos M/Cte. (\$ 23'466.468,00); **(viii)** Condenar a Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP en Costas y Agencias en Derecho; **(ix)** Ordenar a Colombia Telecomunicaciones S.A ESP realice la afiliación retroactiva del señor Yesid Guzmán Calderón al Sistema General de Seguridad Social Integral desde el 1 de febrero de 2012, especialmente al Sistema General de Pensiones; (x) En todas aquellas declaraciones y condenas que de conformidad a los hechos probados deban ser proferidas por vuestra señoría con fundamento en los principios de ultra y extra petita.

Segundo. Se aduce con la demanda, que el señor Yesid Guzmán Calderón presenta unas lesiones físicas de rodilla, hombro y codo; pero ante todo, una la deficiencia mental del **10,0%**, debido al Trastorno de Estrés Postraumático que padece a consecuencia del secuestro del que fue víctima el 17 de noviembre de 2010 mientras prestaba sus servicios al departamento de Trasmisión y Operaciones de la sociedad demandada en el municipio de Tunía, Cauca, hecho debidamente aceptado, reportado, reconocido y calificado como accidente de trabajo <visible a folios 29 al 41>; ante ello, humildemente se considera que, el señor Yesid Guzmán Calderón en un Estado Social de Derecho, como lo es Colombia, goza de una **especial protección constitucional** en todos los ámbitos de su ya traumada vida, y, de manera especial al momento de suscribirse el Acta de Acuerdo para la Terminación por Mutuo Consentimiento del Contrato de Trabajo a Término Indefinido Suscrito entre Telefónica Móviles Colombia S.A. y Yesid Guzmán Calderón el 27 de enero de 2012 <de aquí en adelante simplemente transacción, visible a folios 50, 51>; lo anterior en consecuencia al estado de debilidad manifiesta en el que se encuentra debido a la situación de discapacidad que le ha generado una pérdida del 27,87% de su Capacidad Laboral, lo anterior conforme al Dictamen No. 22344169-1 <visibles a folios 56, al 58>; discapacidad que **le limitó de manera sustancial** no sólo en el ejercicio de sus funciones regulares de trabajo de campo como subirse a una torre de transmisión en el cargo de Técnico en Mantenimiento R.F., el cual ejercía desde el inicio de su vida laboral, recuérdese que el 10 de marzo de 2008 debido a una restructuración de la sociedad demandada, este cambio de nombre, antes se llamaba TECNICO OPERACIÓN TRANSMISIÓN <folio 26>; sino que también, le generó labilidad emocional, alteraciones del sueño, evitación de ciertas situaciones y sobre todo pánico a lugares campestres o rurales, **alteraciones en su memoria y concentración** <valoración psicológica folio 30>; ante lo cual, estuvo incapacitado desde el momento de su liberación, lo cual sucedió el 25 de diciembre de 2010, hasta el 11 de mayo de 2011, cuando fue **adaptado a un nuevo puesto de trabajo** en el Departamento de Conmutación bajo las órdenes del Ingeniero Oscar de Jesús Medina, en el Swiche de Colón, realizando labores técnicas en oficina en el cargo de Técnico en Conmutación y Plataformas <testimonios, confesiones, alegatos de conclusión de ambas partes en las dos instancias, folios 33 al 46>. Ante ello, se torna imperioso precisar que **la reubicación** obedeció a que el rol laboral del señor Yesid Guzmán Calderón presentó una fuerte



limitación debido al rechazo que presentaba frente a la posibilidad de regresar a su trabajo como Técnico en Mantenimiento R.F. dado que tal hecho lo conecta directamente con el evento traumático <valoración psicológica folio 30>.

Tercero. Que por reparto le correspondió conocer de la demanda de Primera Instancia al Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, donde se radicó bajo la partida No. **76-001-31-05-009-2015-00077-00**, siendo inadmitida, luego subsanada, para posteriormente ser admitida el 13 de febrero de 2015 mediante Auto No. 060 con el cual así mismo se ordena notificar a la sociedad demandada y se reconoce personería jurídica,

Cuarto. Que compareció al proceso la sociedad anónima Colombia Telecomunicaciones S.A. EPS ante la fusión que se presentó el 29 de junio de 2012 con Telefónica Móviles de Colombia S.A., dando respuesta dentro de los términos legales, entrándose así en debida forma el contradictorio jurídico y en su defensa argumento que algunos hechos no le constan y que el demandante de manera temeraria y en un acto mala fe pretende desconocer el acta de transacción firmada y aceptada por las partes el 27 de enero de 2012, la cual obedece a una decisión libre y voluntaria para dar por terminado el contrato de trabajo, en la que transigió la suma de \$ 70'399.404,00 por cualquier eventual diferencia derivada de la ejecución o terminación del contrato de trabajo que los vinculó, y, que cumple con todos los requisitos de ley, se opuso a todas las pretensiones, alegando la improcedencia del reintegro teniendo en cuenta que según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sólo aplica para despidos y adicionalmente requiere de la existencia previa de una calificación de pérdida de capacidad laboral expuso en su defensa excepciones de fondo de cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones reclamadas, entre otras,

Quinto. Que en Audiencia Pública del 27 de septiembre de 2016 el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali mediante la Sentencia No. 331 resolvió declarar probada la excepción de fondo de inexistencia de las obligaciones reclamadas y absolvió a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra, imponiendo costas al actor,

Sexto. Que para llegar a tal decisión la juez de conocimiento considero las pretensiones de la demanda y las oposiciones de la contestación, estableció dos problemas jurídicos **(i)** Establecer si la transacción celebrada entre las partes es nula porque para la fecha de celebrarla en trabajador se encontraba amparado por el fuero a la Estabilidad Laboral, **(ii)** determinar si la terminación del contrato por mutuo acuerdo es ineficaz por haberse fundamentado en una transacción ilegal, huérfana del consentimiento del actor, sin objeto y causa lícita, toda vez que al momento de efectuarse el señor Yesid Guzmán Calderón se encuentra en estado de debilidad manifiesta debido a las limitaciones que padece. Apoyándose en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 advierte que



para que opera la Estabilidad Laboral Reforzada debe darse el despido o la terminación del contrato debido a la limitación del trabajador, para tal efecto valorara los testimonios, interrogatorios de parte y establece que para la fecha en que se puso fin al contrato de trabajo con el actor, es decir 31 de enero de 2012 este no se encontraba con incapacidad o con **restricción médica**, y, además que, el acta de terminación de contrato se suscribió en forma libre; información que resulta suficiente para desvirtuar las afirmaciones contenidas en la demanda sobre coacción, por lo tanto, se descarta que la transacción no haya tenido el consentimiento del actor, que la terminación del contrato sea ineficaz y que el señor Yesid Guzmán Calderón se encontrará amparado por el fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, toda vez que el despido o terminación del contrato de trabajo debe obedecer a la limitación padecida por el trabajador, situación que como se ve no se presenta en este caso, porque la terminación se dio por una causa muy diferente a la de alguna limitación o discapacidad que presentara el accionante, concomitantemente de la documental aportada al proceso no se evidencia que para el 31 de enero de 2012 el actor estuviese incapacitado o presentara restricción médica o que se hubiese establecido su pérdida de capacidad laboral, sin embargo, del interrogatorio de parte se obtiene que el actor **estaba laborando normalmente donde su empleador lo había reubicado**; por esta razón al actor no lo ampara el fuero a la estabilidad laboral reforzada y por ende no requiere la empresa solicitar autorización al ministerio del trabajo, además que no se estaba presentado el caso de un despido sino de una terminación de contrato por mutuo acuerdo por causas diferentes a cualquier limitación. Respecto del objeto y causa ilícita no hubo manifestación alguna.

Séptimo. Que la parte actora, inconforme con el sentido del fallo, instauró recurso de apelación en contra de la Sentencia No. 331 del 27 de septiembre de 2016, y a regló seguido sustentó que la valoración de las pruebas debe de ser integral y que la juez a quo omitió indicar lo que el testigo Oscar de Jesús Medina declaró,

Octavo. Que mediante Auto No. 7542 se concede el recurso de apelación en efecto suspensivo, correspondiéndole por reparto al doctor Hugo Javier Salcedo Oviedo en calidad de magistrado ponente de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali,

Noveno. Que el 5 de diciembre de 2018 se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, donde se profirió el fallo en segunda instancia, en ella, la parte actora hizo uso de los alegatos de conclusión con el objeto de ampliar y profundizar los puntos de reproche jurídico esbozados en la sustentación de la apelación haciendo énfasis en la nulidad de la transacción por recaer esta sobre la renuncia a un derecho cierto e indiscutible como o es la reubicación y que en este caso concreto debe ser considerado jurídicamente como un derecho adquirido, debido a ello, la ilegalidad de la transacción por objeto ilícito,



Décimo. Que la entidad demandada igualmente alegó de conclusión en similares términos y condiciones que los esbozados en la primera instancia,

Undécimo. Que el magistrado ponente da a conocer el sentido del fallo y mediante la Sentencia No. 265 resuelve confirmar la sentencia No. 331 del 27 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, así mismo impone costas a cargo del demandante, para lo cual se exponen los siguientes razonamientos (i) elementos de la transacción, (ii) derechos ciertos e indiscutibles, (iii) hechos acreditados con la documental, (iv) dilucidar la naturaleza del derecho a la Estabilidad Reforzada que si bien es un derecho fundamental no es absoluto y a perpetuidad de conformidad a lo indicado en la Sentencia de Radicado No. 12998 de 2017, entre otros aspectos,

Duodécimo. Que la parte actora inconforme con el sentido del fallo y al considerar respetuosamente que la providencia contiene evidentes imprecisiones y algunos errores de carácter técnico jurídico, tanto en la valoración de las pruebas como en la interpretación y la aplicación de las normas, interpone el Recurso de Casación dentro del término que para tal efecto le confiere la ley al considerar que cuenta con el interés jurídico para recurrir, fundamentando en recurso en las causales de la violación de la ley sustancial tanto por **(i) Vía Indirecta**, como por **(ii) Vía Directa**,

Decimotercio. Que el magistrado ponente del Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral, el 12 de febrero de 2019 concede el recurso y ordena su envío para la Corte Suprema de Justicia, para que en su Sala Laboral se resuelva el recurso,

Decimocuarto. Que por reparto le correspondió al Magistrado Rigoberto Echeverry Bueno quien mediante acta No. 11 del 27 de marzo de 2019 bajo el Radicado No. 83.956 dispone admitir el recurso de casación,

Decimoquinto. Que el 12 de marzo de 2020 se presentó cambio de magistrado, siéndole asignado el proceso al Magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez,

Decimosexto. Que el 9 de junio de 2021 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia profiere la Sentencia SL3144-2021 Radicado No. 83.956 mediante la cual **NO CASA LA SENTENCIA DEMADADA**; así mismo, no impone costas al considerar que la acusación es parcialmente fundada, los magistrados Jorge Luis Quiroz Alemán y Fernando Castillo Cadena aclaran su voto,

Decimoséptimo. Que el 27 de julio de 2021 se publicó el Edicto que notifica la Sentencia SL3144-2021 Radicado No. 83.956, sin que se incluya copia de la providencia a notificar ni copia de las aclaraciones o salvamentos de voto,



Decimoctavo. Que 17 de agosto de 2021 es recibida en la Secretaría de la Sala Laboral la aclaración y/o salvamento de voto del magistrado Jorge Luis Quiroz Alemán y el 27 de septiembre de 2021 del magistrado Fernando Castillo Cadena,

Decimonoveno. Que el 28 de septiembre de 2021 es remitido el expediente al tribunal de origen, sin que, a la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali se haya manifestado al respecto.

2. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO PARA QUE SE DECLARE LA VÍA DE HECHO JUDICIAL.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la **Sentencia SL3144-2021**, del 9 de junio de 2021, con Radicado No. 83.956, y ponencia del magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, en su parte considerativa señala algunas hipótesis como fundamento jurídico para avalar su decisión de no casar la sentencia, a pesar de aceptar que "...le asiste razón al recurrente en cuanto afirma que tenía derecho a la garantía a la estabilidad laboral reforzada..."; en otras palabras por lo importante del asunto, La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia **NO CASO LA SENTENCIA** a pesar de quedar probado que tanto la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, como el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali se equivocaron al considerar erradamente que el señor Yesid Guzmán Calderón no tenía derecho a la Garantía Jurídica de la Estabilidad Laboral Reforzada al momento de suscribir es Acta de Transacción; el juez plural fundamentó su decisión en que...

- «...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...»,

Respecto del Acta de Transacción la Sala Laboral señala...

- «...Dicho acto jurídico está permitido por la legislación porque la empresa puede hacer una propuesta en tal sentido, y el trabajador tiene la opción de aceptarla o no, por lo tanto, tiene objeto y causa lícita...»,
- «...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...»,

- *«...Para la realización de dicho acuerdo transaccional la legislación no ha previsto ninguna formalidad especial o que deba realizarse necesariamente ante el Ministerio del Trabajo, como erradamente lo expone el recurrente...»,*

Hipótesis que encarecidamente imploro sean revocadas por el Juez Constitucional, e impida de esta manera que tales conjeturas lesivas lleguen a convertirse en *Tesis Jurídicas*, toda vez que con ellas se elimina de un plumazo una garantía jurídica para las personas en situación de discapacidad al afectarse de manera ostensible el Núcleo Esencial del Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada, primero por desconocerle su naturaleza jurídica de Derecho Fundamental, de Derecho Social, lo cual lo constituye en un **Derecho Mínimo**; segundo al castrarle de un tajo su carácter de derecho cierto e indiscutible que lo convierte en irrenunciable para aquellos trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación de la relación laboral debido a que lograron demostrar probatoriamente que su condición de salud les impedía o dificultaba sustancialmente realizar sus labores como lo hacían en forma regular, antes de caer en la desgracia de enfermarse; y, tercero, al aseverar que la garantía jurídica que consagra el Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada sólo opera con el despido, cuando la norma claramente establece una conjunción que determina dos hipótesis diferentes: despido o **la terminación del contrato**.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el caso que nos ocupa, incurrió en una vía de hecho judicial tan ostensible, que tal acto abominable atenta contra el postulado de seguridad jurídica que debe revestir las actuaciones judiciales debido a que...

2.1. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO SUSTANTIVO AL NO APLICAR LOS ARTÍCULOS 1, 2, 4, 13, 25, 47, 48, 53, 54 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y AL APLICAR EN INDEBIDA FORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 AL INOBSERVAR LA LÍNEA JURÍSPURDENCIAL TRAZADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL QUE AMPARA A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA DEBIDO A SU CONDICIÓN DE SALUD, LO CUAL EXIJE UN TRATO DIFERENTE Y PREFERENTE TAL COMO SUCEDERÍA CON LA MUJERES EMBARAZADAS O EN LACTANCIA.

"...Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás..." Sentencia SL6850-2016 Radicado No. 42.306,

"...Esta mayor fuerza normativa de los principios constitucionales del trabajo, cuando se trata de mujeres embarazadas, es clara en materia de garantía a la estabilidad en el empleo. En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta,



todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión..." **Sentencia C-470 de 1997.**

"...Específicamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de otros postulados superiores, como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea "real y efectiva" y garantizar la protección especial a quienes "por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (arts. 13 y 93). También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" (art. 25), adelantar una política de "integración social" a favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad "el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" (art. 54). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de "obrar conforme al principio de solidaridad social...", **Sentencias SU-049 de 2017, T-118 de 2019, y T-386 de 2020.**

"...En esa medida, la especial protección laboral a la mujer embarazada implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, pues como ha sostenido esta Corporación "si se admitiera que la madre, o la mujer que va a ser madre, se encuentran protegidas por los principios laborales en forma idéntica a cualquier otro trabajador, entonces estaríamos desconociendo la "especial protección" que la Constitución y los instrumentos internacionales ordenan en estos eventos.

Por consiguiente, los principios constitucionales contenidos en el artículo 53, que son normas directamente aplicables a todas las relaciones laborales, tal y como esta Corporación lo ha señalado en múltiples oportunidades, adquieren, si se quiere, todavía mayor fuerza normativa cuando se trata de una mujer embarazada, por cuanto ella debe ser protegida en forma especial por el ordenamiento jurídico...", **Sentencia C-470 de 1997.**

2.2. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO SUSTANTIVO AL NO APLICAR LOS ARTÍCULOS 1, 2, 4, 13, 25, 47, 48, 53, 54 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y A APLICAR EN INDEBIDA FORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 AL INOBSERVAR LA LÍNEA JURÍSPURDENCIAL TRAZADA POR LA CORTE



CONSTITUCIONAL SOBRE LA PROHIBICIÓN DE UTILIZAR LA TRANSACCIÓN COMO UN MECANISMO PARA VALIDAR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA DEBIDO A LA ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL QUE MERECEN.

2.3. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO SUSTANTIVO AL NO APLICAR LOS ARTÍCULOS 1, 2, 4, 13, 25, 47, 48, 53, 54 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y AL APLICAR EN INDEBIDA FORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 AL INOBSERVAR LA LÍNEA JURÍSPURDENCIAL TRAZADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EL DEBER DE ACUDIR ANTE EL INSPECTOR DEL TRABAJO PARA AVALAR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA DEBIDO A LA ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL QUE MERECEN.

"...En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria...", Sentencia C-531 de 2000.

"...El empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral; de lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, "evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción...", Sentencia T-041 de 2019.

2.4. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO SUSTANTIVO AL NO APLICAR LOS ARTÍCULOS 1, 2, 4, 13, 25, 47, 48, 53, 54 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y A APLICAR EN INDEBIDA FORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 Y LOS ARTÍCULOS 13, 14 Y 15 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO AL INOBSERVAR LA LÍNEA JURÍSPURDENCIAL TRAZADA POR LA MISMA SALA LABORAL SOBRE LA LIMITACIÓN DE LA AUTONMIA DE LA VOLUNTAD QUE SE PRESENTA RESPECTO DE DERECHOS SOCIALES, DE DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES.

2.5. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO SUSTANTIVO AL NO DECRETAR LA NULIDAD ABSOLUTA DE LA TRANSACCIÓN AL NO APLICAR LO INSTITUÍDO EN LOS ARTÍCULOS 1741 Y 1742 DEL CÓDIGO CIVIL Y AL APLICAR INDEBIDAMENTE LOS ARTÍCULOS 13, 14 Y 15 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO AL INOBSERVAR LA LÍNEA JURÍSPURDENCIAL TRAZADA POR LA MISMA SALA LABORAL SOBRE LA LIMITACIÓN DE LA VOLUNTAD PARA TRANSAR DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES.



"...Nótese que, el demandante había cuestionado la validez del acuerdo de voluntades que puso fin al contrato porque no había sido refrendado ante el Inspector de Trabajo, y ese argumento se despachó desfavorablemente por el juez plural con apoyo en la sentencia CSJ SL 33086, 4 jun. 2008, reiterada, entre otras en la decisión CSJ SL449-2013, en el sentido de que los acuerdos obtenidos por las partes conservan validez y eficacia, dado que han de tenerse como una transacción; desde luego, siempre que estén exentos de vicios en el consentimiento y no afecten derechos ciertos indiscutibles del trabajador...", **Sentencia SL294-2019 Radicado No. 69.158.**

"...De esta manera, no infringió el Tribunal las normas acusadas, como quiera que ante la nulidad relativa del acuerdo transaccional este no produce efecto alguno y, en esa medida, el contrato de trabajo subsistió dando lugar a la reinstalación del trabajador y al pago de salarios y demás emolumentos dejados desde la fecha del retiro y hasta el momento del reintegro...", **Sentencia SL3827-2020 Radicado No. 84.591.**

"...La Sala defenderá la tesis consistente en que: I) que se revocara la decisión de primera instancia como quiera que se encuentra acreditado que al momento de la firma del acuerdo transaccional realizado entre ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. y la señora LINA MARIA GIRALDO, esta última se encontraba cobijada por la protección constitucional denominada estabilidad laboral reforzada, razón por la que el acuerdo transaccional firmado por la partes resulta ineficaz, como quiera que este se trató de la terminación del vínculo laboral de una persona de especial protección, y en consecuencia, debe declararse la continuidad de la relación laboral hasta la fecha del fallecimiento de la señora LINA MARIA GIRALDO, y II) que ante la imposibilidad física del reintegro se debe ordenar el pago de los salarios dejados de percibir y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones causados, entre el 6 de octubre de 2010 y el 22 de noviembre de 2017, además del pago de la indemnización contenía en el art. 26 de la Ley 361/97 a las menores MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO aquí representadas por su padre GUSTAVO ADOLFO ORTIZ, toda vez que no se presentaron más herederos al proceso, aun cuando fueron convocados...", **Sentencia No. 070 del 28 de julio de 2020, Sala Laboral, Tribunal Superior de Cali, Magistrado Ponente Antonio José Valencia Manzano.**

Los defectos sustantivos enunciados, se encuentran claramente conjugados por la Sala Laboral en un solo silogismo cuando en la Sentencia SL3144-2021 esboza...

«...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...».

Silogismo Jurídico impreciso, que establece un argumento defectuoso conformado por proposiciones falaces mediante las cuales la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia arribó a una conclusión desafortunada, altamente nociva, regresiva y nada garantista para los trabajadores en



situación de debilidad manifiesta debido a su condición de salud; acto abominable que igualmente venía ejecutándose respecto a las mujeres embarazadas o en lactancia, toda vez que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia aprobada las transacciones suscritas para poner fin a la relación laboral con ellas; esta práctica fue legal hasta que la Corte Constitucional le puso freno mediante la **Sentencia SU-070 de 2013...**

"...Por ello no resultan admisibles, los argumentos que concluyen que las medidas de protección reforzada de ciertos grupos, así como las acciones afirmativas en su favor, sugieren efectos perversos sobre los miembros del grupo en cuestión. Para el caso concreto, el argumento según el cual la protección reforzada de las mujeres en el campo laboral representa para ellas la apatía del mercado laboral, pues las medidas de protección significan cargas adicionales y excesivas para los participantes y responsables de dicho mercado. Reconocer lo anterior, implicaría aceptar que los derechos y su protección, logrados a lo largo de la historia, admiten retrocesos según las circunstancias. Así, se admitiría retroceder sobre la justificación de las acciones afirmativas laborales en favor de las mujeres, so pretexto de la tendencia por crear condiciones igualitarias para ellas en relación con los hombres en dicho campo, y porque pueden incidir de una u otra manera en el comportamiento de los agentes del mercado laboral. La Corte encuentra que, si ello fuera posible, también lo sería retroceder en asuntos como la prohibición de la esclavitud, si se llegasen a presentar razones o circunstancias que pretendieran justificarla (C-540 de 2008)..."

El silogismo que se fustiga no puede convertirse en doctrina probable debido a que con el...

Primero. Se desconoce la naturaleza jurídica que reviste al **Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada** y al Derecho de la Reubicación, siendo el primero *ius fundamental* y el segundo un derecho social, características que permite llegar a denominarlos Derechos Mínimos, lo cual los convierte en irrenunciables.

"...La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual protege a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta...", **Sentencia C-200 de 2019**.

"...El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda...", **Sentencia SU-049 de 2017**.

Segundo. Se desconoce que los trabajadores en situación de debilidad manifiesta debido a su condición de salud gozan de una especial protección constitucional que le permitió al legislador implementar un trámite administrativo especial ante el Ministerio del Trabajo para llevar a cabo su desvinculación laboral, no cumplirlo, debe ser considerado como un acto



discriminatorio, a no ser que se encuentre precedido de una justa causa; tal como sucede con las mujeres en embarazo o lactancia,

"...Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...", **Sentencia C-531 de 2000.**

"...Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo...", **Sentencia SL1360-2018.**

"...Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal;^[65] para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera;^[66] y para sus empleadores y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43)...", **Sentencia SU-049 de 2017.**

Tercero. Se confunde el carácter absoluto de un derecho con el **carácter de cierto e indiscutible** que reviste tanto al Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada como el Derecho a la Reubicación, siendo esta última característica la que se protege tanto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, como en los artículos 13, 14 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 65 de la Ley 446 de 1998.

"...De tal manera que los contratantes de la relación laboral subordinada deben respetar las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico laboral, las cuales constituyen el mínimo de derechos y garantías



consagradas en favor del trabajador, y tener en cuenta que, por su carácter de orden público, los derechos y prerrogativas en ellas contenidas son irrenunciables, por tanto i) no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo, y ii) se considera válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando verse sobre derechos ciertos e indiscutibles...", **Sentencia SL10507-2014.**

"...En el área del derecho laboral y de la seguridad social, es preciso señalar que los derechos son, en principio, renunciables en un eventual acuerdo, en razón a que se trata de derechos individuales que sólo miran el interés particular del renunciante. No obstante, tratándose de derechos ciertos e indiscutibles, la libertad dispositiva está cercenada por mandato directo de la Constitución y de la ley...", **Sentencia T-662 de 2012.**

Cuarto. Se desconoce el carácter de irrenunciabilidad que reviste el Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada y el Derecho a la Reubicación, al conjugarse los supuestos de hecho que las normas consagran para ser considerado el primero como un derecho cierto e indiscutible, y el segundo como un derecho adquirido.

"...El carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales", **Sentencia del 08 de junio de 2011 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 35.157.**

"...En otras palabras, un derecho es cierto en la medida en que esté incorporado en el patrimonio de un sujeto, es decir, cuando operaron los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Este concepto de derecho cierto está ligado con la concepción de derecho adquirido que esta Corte ha construido¹ y excluye, por lo tanto, las simples expectativas o los derechos en formación...", **Sentencia T-662 de 2012.**

¹ "Los derechos adquiridos, han sido definidos como aquellos que se consolidan cuando se han cumplido todos los presupuestos normativos exigidos bajo el imperio de una ley, para que se predique el nacimiento de un derecho subjetivo. Configurado el derecho bajo las condiciones fijadas por una norma, su titular puede exigirlo plenamente, porque se entiende jurídicamente garantizado e incorporado al patrimonio de esa persona" (C-663 de 2007). Para una compilación significativa de la doctrina acerca de la definición de derecho adquirido, véase la sentencia C-168 de 1995.



Quinto. Se desconoce que “...En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder...”, **Sentencia SU-070 de 2013.**

2.5. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO SUSTANTIVO AL NO APLICAR LOS ARTÍCULOS 1, 2, 4, 13, 25, 47, 48, 53, 54 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y A APLICAR EN INDEBIDA FORMA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 AL INOBSERVAR LA LÍNEA JURÍSPUDENCIAL TRAZADA POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LA PROHIBICIÓN DE EXTINGUIR VÍNCULOS LABORALES DE MANERA DISCRIMINATORIA.

“...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 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...,”

...Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa...”, **Sentencia SL1360-2018 Radicado No. 53.394.**

“...Tampoco despliega el recurrente algún ejercicio argumentativo tendiente a desvirtuar la inferencia fáctica del Tribunal relativa a que no resultaba entendible cómo un proceso de fusión entre las dos entidades bancarias afectara a un trabajador en específico, en este caso al demandante, y no a un grupo reducido o importante de trabajadores de una dependencia o de la misma entidad...”, **Sentencia SL808-2019 Radicado No. 79.789.**

En síntesis, lo que se pretende hacer ver al Juez Constitucional, es lo que el Juez Plural Ordinario no vio, lo cual consiste en que una propuesta para terminar el vínculo laboral que sólo afecte a una persona en situación de debilidad manifiesta, debe ser considerado como un acto discriminatorio; nótese que el señor Yesid Guzmán Calderón fue el único trabajador del Departamento de Conmutación que suscribió un Acta de Transacción en el año 2012.

2.6. LA SENTENCIA SL3144-2021 ADOLECE DE UN DEFECTO FÁCTICO ENORME AL CARECER DE UN APOYO PROBATORIO QUE PERMITA LA APLICACIÓN DE LA HIPÓTESIS EN LA QUE SE SUSTENTÓ SU DECISIÓN.



Ahora bien, en gracia de discusión y en el hipotético caso de que el Juez Constitucional que conozca de la presente Acción de Tutela considere que los argumentos esgrimidos hasta aquí son inocuos, yertos y fútiles para restarle eficacia jurídica a la sentencia SL3144-2021, y ante ello, avale la hipótesis enunciada por el magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, consistente en que el Acta de Transacción **no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador 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,** lo que se espera es que el Juez Constitucional le haga ver al Juez Plural Ordinario, que esa situación particular no quedó específicamente enunciada en el objeto que se transó el 27 de enero de 2012.

Es decir, en el caso que nos ocupa, en el Acta de Acuerdo para la Terminación por Mutuo Consentimiento del Contrato de Trabajo a Término Indefinido suscrito entre Telefónica Móviles Colombia S.A. y el señor Yesid Guzmán Calderón el 27 de enero de 2021 no se registró que de manera voluntaria, libre, consciente y espontanea las partes así mismo pretenden precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón a la renuncia al Derecho de Reubicación, el cual en ese momento se constituía en un Derecho Adquirido desde el 11 de mayo de 2011, pero sobre todo de aquellos que se pudieran generar con la pérdida del Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada que ostentaba el trabajador.

El magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez en la apreciación del Acta de Transacción como elemento probatorio en el que sustenta su hipótesis, no ejecutó tal ejercicio hermenéutico; nótese que el documento de marras solo hace referencia a precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón a los extremos del contrato, su desarrollo, su ejecución, la terminación del contrato de trabajo, la naturaleza de los pagos, así como cualquier otro litigio que pudiera existir de manera genérica, sin que se hiciera referencia específica, clara e inequívoca ya sea a la pérdida del Derecho de Reubicación, o a la renuncia del Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada.

En síntesis, lo que se reprocha del magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez es que le puso a decir al Acta de Acuerdo para la Terminación por Mutuo Consentimiento del Contrato de Trabajo a Término Indefinido suscrito entre Telefónica Móviles Colombia S.A. y el señor Yesid Guzmán Calderón el 27 de enero de 2021 cosas que no dice, toda vez que aquella no suministra el apoyo probatorio necesario que permita inferir razonablemente que en tal acto se suscribió con el ánimo de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón a la pérdida del Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada que ostenta el trabajador debido a la situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba como consecuencia



a las afectaciones a la salud que padecía fruto de un ACCIDENTE DE TRABAJO DEBIDAMENTE RECONOCIDO COMO TAL que le generó unas deficiencias físicas y psicológicas que impidieron continuar en su puesto de trabajo prestando los servicios de Técnico en Mantenimiento RF, así como los que pudieran presentarse con la renuncia al Derecho de Reubicación, derecho adquirido desde el momento que fue reinstalado en el cargo de Técnico de Conmutación y Plataformas. Lo anterior se afirma simplemente por una potísima razón...

COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP AL CONTESTAR LA DEMANDA ASEVERA QUE AL MOMENTO DE PRESENTARSE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON EL SEÑOR YESID GUZMÁN CALDERÓN ESTE NO CUMPLIA CON LOS REQUISITOS CONSAGRADOS EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997, ASÍ MISMO LA JUEZ NOVENA LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI AL PROFERIR LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA NO EVIDENCIÓ EL SUPUESTO FACTICO QUE ACTIVA EL FUERO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL SEÑOR YESID GUZMÁN CALDERÓN. Es decir, el señor magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, entiende erradamente que el Acta de Transacción contiene un arreglo sobre un derecho que no se disputaba; nótese que, para aquella época, ni siquiera se le reconocía tal derecho al trabajador.

En conclusión, se puede inferir razonablemente que el magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez le puso a decir a la prueba en la que fundamento su decisión cosas que no dice, en desmedro de los intereses del trabajador, interpretación extensiva proscrita en el ejercicio jurídico de todo Estado Social de Derecho, ya que las interpretaciones extensivas son válidas para otorgar derechos, más nunca lo podrán ser para cercenar garantías o derechos, tal como ocurre en el presente caso.

Lo paradójico del asunto, lo constituye el hecho de que la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL572-2018 estableció que...

"...No puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, tal como lo explicó la Sala de Casación Civil en sentencia de 16 de septiembre de 1947 radicación n.º 417787, publicada en Gaceta Judicial: Tomo LXIII N.º. 2053 -2054, pág. 13 - 18-...

...La teoría del error como vicio del consentimiento se desarrolla en el Código Civil dentro de situaciones que, además de objetivas, permiten recibir adecuadamente el subjetivismo a través' de los motivos determinantes del contrato...

...Cuando el error acerca de otra cualquiera calidad del objeto es subjetivamente para una de las partes la causa impulsiva de la contratación, "y este motivo ha sido conocido de la otra parte"; (2Q, 1511). Se trata entonces ciertamente de características extrínsecas, pero de importancia relativa tan profunda que sin ellas el acuerdo de voluntades no se habría formado, o por lo menos se habría producido en términos muy diferentes. Los dictados de la equidad en casos tales deben permitir la rescisión del contrato..."



Ante lo cual, el operador jurídico debió hacerse las siguientes preguntas:

¿El señor Yesid Guzmán Calderón hubiese firmado el Acta de Transacción si hubiese conocido que gozaba de la Garantía Jurídica del Derecho Fundamental a la Estabilidad Reforzada?

¿El señor Yesid Guzmán Calderón hubiese firmado el Acta de Transacción si hubiese conocido que gozaba del Derecho al Reintegro?

¿El señor Yesid Guzmán Calderón hubiese firmado el Acta de Transacción si hubiese conocido que con ello renunciaba tanto a la Garantía Jurídica del Derecho Fundamental a la Estabilidad Reforzada como al Derecho del Reintegro?

En tal contexto, teniendo en cuenta que el error en la motivación de uno de los contratantes constituye un elemento intangible que, en este asunto se corroboró que lo fue la supresión del cargo Técnico de Mantenimiento en RF, se torna evidente que el Acta de Transacción se suscribió con vicio en el consentimiento de mi pro hijado, con lo cual se nulita la transacción.

"...La causa eficiente para que le demandante firmara la transacción fue la desaparición de su cargo... así ello no hubiere quedado formalmente consagrado en el texto del contrato transaccional...", **Sentencia SL3827-2020 Radicado No. 84.591.**

Concomitantemente con lo anterior, la misma sala de la Corte Suprema ha indicado:

"...Tampoco resulta atendible para la Sala la afirmación de la censura conforme a la cual resultaba intrascendente el ocultamiento del estado de salud del actor ante el inspector de trabajo, en el momento de la terminación del vínculo, pues, contrario a ello, dicha información resultaba sumamente relevante a los propósitos de que dicha autoridad administrativa ejerciera su función conciliadora en forma completa y eficaz, descartando la vulneración de derechos fundamentales del trabajador como la dignidad humana y la igualdad, que no pueden ser objeto de transacción o renuncia...", **Sentencia SL808-2019 Radicado No. 79.784.**

Por último, la providencia AL8751-2016, Radicación No. 50.538 del 6 de diciembre de 2016, considera que...

"...La transacción en última instancia, hace tránsito a cosa juzgada (artículo 2483 del C.C.), termina el proceso cuando versa sobre la totalidad de las cuestiones debatidas o sobre las condenas impuestas en la sentencia, no obstante, si solo recae sobre parte del litigio o de la actuación posterior a la sentencia, el proceso o la actuación posterior a este continuará respecto de las personas o los aspectos no comprendidos en aquella (artículo 312 C.G.P.)...".



En mérito, de todo lo expuesto, imploro al señor juez constitucional, se sirva...

3. PRETENSIONES.

3.1. Se **TUTELEN** en favor del señor Yesid Guzmán Calderón los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo, a la dignidad humana, a la Estabilidad Laboral Reforzada, así como a una recta y eficaz administración de justicia; a consecuencia de ello,

a. Se **REVOQUE** la **Sentencia SL3144-2021**, del 9 de junio de 2021, con Radicado No. 83.956, y ponencia del magistrado Iván Mauricio Lenis, en su defecto,

b. Se **ORDENE** a la Sala Laboral de La Corte Suprema de Justicia, que en el término de un (1) mes, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, emita una providencia con carácter casacionista y en favor del señor Yesid Guzmán Calderón, y al quedar debidamente probados los supuestos de hecho que activan la Garantía Jurídica al Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada, en sede de instancia profiera una donde se declare la ineficacia del Acta de Acuerdo para la Terminación por Mutuo Consentimiento del Contrato de Trabajo a Término Indefinido suscrito entre Telefónica Móviles Colombia S.A. y el señor Yesid Guzmán Calderón el 27 de enero de 2021, y a consecuencia lógica de ello, se condene a la sociedad llamada a juicio a reintegrarlo al cargo de Técnico en Conmutación y Plataformas en el Swiche Colón, a pagarle los salarios, las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social por el periodo comprendido desde el 1 de febrero de 2012 hasta al fecha que se haga efectivo el reintegro, así como la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las respectivas Costas y Agencias en Derecho.

c.

4. PRUEBAS.

4.1. DOCUMENTALES.

4.1.1. Sentencia **SL3144-2021**, del 9 de junio de 2021, con Radicado No. 83.956, y ponencia del magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, sin los salvamentos de voto, toda vez que ha la fecha no conocemos su alcance,

4.1.2. Acta de Acuerdo para la Terminación por Mutuo Consentimiento del Contrato de Trabajo a Término Indefinido suscrito entre Telefónica Móviles Colombia S.A. y el señor Yesid Guzmán Calderón el 27 de enero de 2021,



4.1.3. Sentencia No. 070 del 28 de julio de 2020, Sala Laboral, Tribunal Superior de Cali, Magistrado Ponente Antonio José Valencia Manzano.

4.2. DOCUMENTOS EN PODER DE LA ENTIDAD ACCIONADA.

Se solicita que, con la contestación de la Acción de Tutela, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia comparta el link o enlace donde se tenga acceso al expediente digital del proceso radicado bajo la partida **No. 76001-31-05-009-2012-00077-01.**

5. ANEXOS.

- 5.1. Poder debidamente suscrito por el señor Yesid Guzmán Calderón,
- 5.2. Copia de la cédula de ciudadanía del señor Yesid Guzmán Calderón,
- 5.3. Copia de mi cédula de ciudadanía y tarjeta profesional,
- 5.4. Todas las pruebas referidas como documentales en formato PDF, para traslado a la entidad accionada.

6. JURAMENTO.

Manifiesto señores magistrados, bajo la gravedad del juramento que a la fecha de instaurar la presente acción constitucional no he interpuesto otra tutela contra la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con fundamento en los mismos hechos y omisiones, deprecando lo que aquí se pretende.

7. NOTIFICACIONES.

- 7.1. A la entidad Accionada, en el presente caso Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, al correo o buzón electrónico...

secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

- 7.2. Al **ACCIONANTE**, en el presente caso el señor Yesid Guzmán Calderón al correo o buzón electrónico...

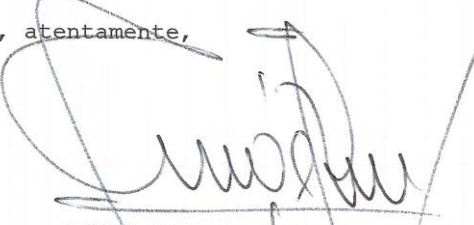
Yesid.guman@hotmail.com

- 7.3. Al apoderado de las accionantes, en el presente caso el abogado **Jorge Orlando Saavedra Angel**, en la Calle 23 Norte No. 3 N 33, Oficina 307, Edificio Peñas Blancas, Barrio Versalles, en Santiago de Cali o al buzón cuenta de correo electrónico...



jorge.saavedra.abogado@outlook.com

Del señor Juez, atentamente,



JORGE ORLANDO SAAVEDRA ANGEL
Apoderado
CC. No. 16.775.910 de Cali.
T.P. No. 193.951 de C.S.J.



Santiago de Cali, 29 de octubre de 2021.

Señores:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL.

Atn. Secretaria De La Sala Laboral,

secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

Referencia: PODER ESPECIAL

YEDSID GUZMÁN CALDERÓN, mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía No. 19.485.296 de Bogotá D.C., residente en la Carrera 102 No. 34-133, Torre 2, Apartamento 202, Conjunto Residencial Capriani, en el Barrio Valle de Lili, del municipio de Santiago de Cali, actuando en calidad de persona natural, manifiesto a usted, que por medio del presente documento le confiero poder amplio, especial y suficiente al señor **JORGE ORLANDO SAAVEDRA ANGEL**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.775.910 de Cali, abogado titulado y en ejercicio, portador de la tarjeta profesional No. 193.951 otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura, con domicilio profesional en la ciudad de Santiago de Cali, para que en mi nombre y representación sustente, presente y lleve hasta su culminación **ACCIÓN DE TUTELA** contra **LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**; para que una vez surtido el trámite preferente y sumario, su señoría se sirva proteger mis derechos fundamentales al debido proceso, al derecho a la igualdad, al derecho al trabajo, a la dignidad humana, a la Estabilidad Laboral Reforzada los cuales han sido conculcados con la decisión ilegal e inconstitucional proferida por la autoridad accionada al resolver la Demanda Ordinaria Laboral de Primera Instancia que se promovió contra COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. radicada baja la partida No. **76001-31-05-009-2015-00077-01**; providencia que desconoció el precedente judicial de la Corte Constitucional sobre los requisitos para la validez de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento con trabajadores en situación de debilidad manifiesta debido a su condición de salud, al inaplicar los principios basilares de la prevalencia del derecho sustancial y el de la solidaridad que debe regir las relaciones laborales.

Mi apoderado además de las facultades aquí otorgadas, y, las conferidas en los artículos 75 y 77 del Código General del Proceso, podrá disponer del derecho en litigio con el objeto de transigir o conciliar, por lo tanto, podrá recibir cualquier suma de dinero en mi nombre.

Así mismo, manifiesto bajo la gravedad del juramento, que a la fecha de la firma del presente documento no le he otorgado o conferido poder a otro profesional en derecho, bajo los mismos términos y condiciones con los que he facultado al presente abogado.

Sírvanse reconocer personería sustantiva y adjetiva a mi apoderado, en los términos y para los efectos del presente mandato sin que sea óbice para argüir falta o insuficiencia de poder para actuar en procura y defensa de los derechos e intereses de mí persona.

Atentamente,

YEDSID GUZMÁN CALDERÓN.

Poderdante

C.C. No. 19.485.296 de Bogotá D.C.,

JORGE ORLANDO SAAVEDRA ANGEL

Apoderado

CC. No. 16.775.910 de Cali.

T.P. No. 193.951 de C.S.J.

Notaria
SANTAGO DE CALI

PODER ESPECIAL
Artículo 68 Decreto Ley 960 de 1970 y Decreto 1069 de 2015

Cali, 2021-10-30 09:19:28
Ante la Notaría 21 del Circulo de Cali, compareció:

GUZMAN CALDERON YESID
quien se identificó con **C.C. 19485296**
y manifestó que es cierto el contenido de este documento y que la
firma es suya. Autorizó el tratamiento de sus datos personales al ser
verificada su identidad cotejando sus huellas digitales y datos
biográficos contra la base de datos de la Registraduría Nacional del
Estado Civil. Ingrese a www.notariaenlinea.com para verificar este
documento.

X 
El Compareciente

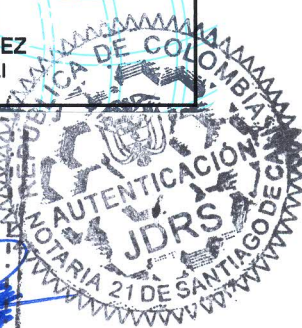

Cod. 9u7r8


5320-f89c9d86

ROBINSON MOSQUERA HERNANDEZ
NOTARIO (E) 21 DEL CÍRCULO DE CALI

República de Colombia
Departamento del Valle
Santiago de Cali
Notaría Veintiuna

Robinson Mosquera Hernandez
Notario Encargado



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **19.485.296**
GUZMAN CALDERON

APELLIDOS
YESID

NOMBRES
[Handwritten signature]

FIRMA
[Handwritten signature]



FECHA DE NACIMIENTO **25-AGO-1962**

ESPINAL
(TOLIMA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.65
ESTATURA

O+
G.S. RH

M
SEXO

20-OCT-1980 BOGOTA D.C.
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

INDICE DERECHO 

[Signature]
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIAS SANCHEZ TORRES



A-3100100-00049981-M-0019485296-20080816 0002175841A 1 1060005139

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **16775910**

SAAVEDRA ANGEL
APELLIDOS

JORGE ORLANDO
NOMBRES

[Signature]
FIRMA

[Portrait Photo]

FECHA DE NACIMIENTO **06-JUL-1970**

CALI
(VALLE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.80
ESTATURA

O+
G.S. RH

M
SEXO

29-SEP-1988 CALI
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
REGISTRADOR NACIONAL
IVAN DUQUE ESCOBAR

INDICE DERECHO

[Barcode]

A-3100100-85106534-M-0016775910-20021210 0487702344A 01 130811023

306373

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

TARJETA PROFESIONAL DE ABOGADO

193951
Tarjeta No.

19/08/2010
Fecha de Expedicion

14/04/2010
Fecha de Grado

JORGE ORLANDO
SAAVEDRA ANGEL

16775910
Cedula

VALLE
Consejo Seccional

LIBRE/CALI
Universidad

[Signature]
Francisco Escobar Henríquez
Presidente Consejo Superior de la Judicatura

[Portrait Photo]

[Signature]



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL3144-2021

Radicación n.º 83956

Acta 21

Bogotá, D.C., nueve (9) de junio de dos mil veintiuno (2021).

La Corte decide el recurso de casación que **YESID GUZMÁN CALDERÓN** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 5 de diciembre de 2018, en el proceso que el recurrente promueve contra **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP.**

AUTO

Se tiene por reasumido el poder por parte del abogado Juan Pablo López Moreno, como apoderado judicial de Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP, en los términos a él conferido (f.º 130 cuaderno 1).

I. ANTECEDENTES

El demandante solicitó que se declare (i) la nulidad de la transacción que celebraron las partes el 27 de enero de 2012 *«porque se desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada»*, y que (ii) la terminación del contrato de trabajo que ocurrió el 31 de enero de 2012 es ineficaz porque se fundamentó en una transacción ilegal, *«sin consentimiento y carente de objeto y causa lícitos, toda vez que cuando se suscribió estaba en proceso de rehabilitación de las secuelas por el accidente de trabajo que sufrió el 17 de noviembre de 2010»*. En consecuencia, requirió que se condene a la entidad accionada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñado, así como al pago de los salarios, las bonificaciones extralegales, las *«primas y demás beneficios económicos dejados de percibir»* desde el 1.º de febrero de 2012, la indemnización prevista en el inciso 2.º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la *«afiliación retroactiva al sistema general de seguridad social integral»*, lo que se pruebe ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que se vinculó con Codelco a través de contrato de trabajo a partir del 8 de julio de 1994; que entre esa compañía y BellSouth operó sustitución de empleadores y posteriormente con Telefónica Móviles Colombia S.A.; que desempeñó el cargo de *«técnico mantenimiento RF»* con funciones de campo en mantenimiento de equipos en los Departamentos de Cauca, Valle y Nariño, y que para llevar a cabo dichas actividades la empresa le suministraba el transporte.

Señaló que estando al servicio de la sociedad demandada fue secuestrado por un grupo al margen de la ley entre el 17 de noviembre y el 25 de diciembre de 2010, hecho que le generó traumas en el cuello, hombro, codo y rodilla derecha por una caída y trastornos psicológicos graves.

Explicó que el 28 de diciembre siguiente inició proceso de rehabilitación y el 3 de enero de 2011 fue valorado por Colmena Riesgos Profesionales, entidad que diagnosticó que tenía *«trastorno de estrés postraumático y traumatismo del (sic) tendón del (sic) manguito rotatorio del hombro»*. Agregó que debido a lo anterior, a partir del mes de marzo de 2011 fue reubicado en el cargo de *«técnico de conmutación y plataformas»*, actividad en la que devengó como salario la suma de \$3.911.078.

Afirmó que el 27 de enero de 2012 la empresa lo citó en una oficina, le realizó una *«encerrona»* y lo obligó a suscribir el *«acta de acuerdo para la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento»*, con efectos a partir del 31 de enero de ese año, sin haber cumplido su tratamiento psiquiátrico cuya culminación estaba prevista para el 22 de abril de 2012.

Por último, indicó que el 26 de junio de 2012 Colmena Vida y Riesgos Profesionales lo calificó con una pérdida de capacidad laboral de 27,87%, de origen profesional, con fecha de estructuración 23 de marzo de 2012; que el 29 de junio siguiente Telefónica Móviles de Colombia S.A. se

fusionó con Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP, y que el 8 de enero de 2015 agotó «*reclamación administrativa*» ante la demandada, que se resolvió de modo negativo (f.º 74 a 86 y 91 a 94).

Al dar respuesta a la demanda, Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos en que se basa, aceptó la existencia de la relación laboral, sus extremos, el cargo que desempeñó el actor, el suceso del secuestro, la valoración de la Administradora de Riesgos Profesionales, la reubicación en el puesto de trabajo y el pago de prestaciones sociales definitivas. Respecto a los demás, adujo que no eran ciertos o no le constaban.

Expuso que el accionante firmó de manera libre, voluntaria e informada el acuerdo transaccional para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo consentimiento a cambio de una contraprestación económica por valor de \$70.399.404, la cual se pagó al momento de liquidar sus prestaciones sociales. Asimismo, que el demandante no tenía fuero de estabilidad laboral reforzada y que cumplió con todas las obligaciones contractuales, las recomendaciones médicas, la reubicación laboral y las cotizaciones al sistema de seguridad social.

En su defensa, formuló las excepciones de cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones reclamadas, enriquecimiento sin causa, mala fe, pago, compensación, cobro de lo no debido, prescripción y buena fe (f.º 102 a 129).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 27 de septiembre de 2016, la Jueza Novena Laboral del Circuito de Cali decidió (f.º 498 a 499 y CD. 9):

PRIMERO.- Declarar probada la excepción denominada «inexistencia de las obligaciones reclamadas», propuesta en forma oportuna por la empresa demandada.

SEGUNDO.- Absolver a Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P., representada legalmente para fines judiciales por la señora Nohora Beatriz Torres Triana, o por quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones contenidas en la demanda.

TERCERO.- Si no fuere apelada, CONSÚLTESE la presente sentencia, ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al tenor de lo previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

CUARTO.- Costas a cargo de la parte vencida en el proceso. Tásense por la Secretaría del Juzgado (...).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del accionante, a través de fallo de 5 de diciembre de 2018 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali confirmó la sentencia de primer grado y lo condenó en costas (f.º 7 cuaderno del Tribunal y CD. 10).

Para los fines que interesan al recurso extraordinario, el *ad quem* señaló que se acreditó en el proceso que: (i) entre los litigantes existió una relación laboral a término indefinido entre el 8 de julio de 1994 y el 31 de enero de 2012; (ii) el

actor estuvo secuestrado por un grupo al margen de la ley desde el 17 de noviembre de 2010 y durante 39 días; (iii) dicho hecho se calificó como accidente de trabajo (f.º 256, 303, 305 y 306); (iv) el accionante se reintegró a laborar en el cargo de técnico con restricciones y recomendaciones médicas que indicó la ARP Colmena el 21 de febrero de 2011, para un periodo de 8 semanas a partir de la revinculación (f.º 229 a 231 y 232 a 238), y (v) el 27 de enero de 2012 las partes suscribieron acuerdo para la terminación del vínculo laboral, en el que además del reconocimiento de prestaciones y acreencias laborales se acordó el pago a favor del actor de la suma de \$70.399.404 para precaver cualquier litigio (f.º 246 a 249).

Por tanto, el juez plural estimó que los problemas jurídicos a resolver consistían en determinar: (i) la validez de la transacción celebrada entre las partes; (ii) si se desconoció la presunta estabilidad laboral reforzada; (iii) si la *«terminación del contrato de trabajo se ajustó a derecho»*, y (iv) si el demandante tenía derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo con las *«consecuencias económicas pertinentes»*.

En esa dirección, el Colegiado de instancia se refirió a la figura jurídica de la transacción y precisó que a través de ella las partes ponen fin en forma extrajudicial un litigio pendiente o precaven uno eventual. Y que en este caso el objeto del contrato fue lícito, pues la jurisprudencia ha reconocido que las empresas pueden ofrecer a los trabajadores bonificaciones o compensaciones por el retiro del servicio; aunque también ha adoctrinado que esos

acuerdos pueden ser controvertidos judicialmente cuando se evidencie que se actúa sin capacidad, que la voluntad no fue libre e informada, que el acuerdo recae en causa u objeto ilícitos, o cuando se atenta contra derechos ciertos e indiscutibles. En apoyo, citó las sentencias de esta Sala con radicados 26041 de 2006, 15077 de 2017, 32051 de 2009, y el auto de 4 de julio de 2012, rad. 38209.

Por otra parte, manifestó que la estabilidad laboral reforzada que alegó el actor no era un derecho cierto e indiscutible en su caso, puesto que aquel no acreditó los presupuestos normativos exigidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para gozar de dicha protección. Para reforzar su criterio, citó la sentencia CSJ SL-3337-2018.

Explicó que la legislación en ese aspecto no consagra derechos absolutos o a perpetuidad en favor de las personas con discapacidad, que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad o a los legítimos derechos de otros, entre ellos los del empleador y que así lo sostuvo la Corte Constitucional en la sentencia C-531-2000. Así, indicó que el mecanismo utilizado por las partes para terminar el contrato de trabajo, es decir el acuerdo transaccional, fue legítimo conforme a los artículos 15 del Código Sustantivo del Trabajo y el literal b) numeral 1.º del artículo 61 *ibidem*, puesto que no afectó derechos mínimos e irrenunciables del demandante, razón por la cual era necesario profundizar en la solicitud de nulidad que planteó el actor en los alegatos de conclusión. Mencionó que en la cláusula cuarta de dicho convenio las

partes también precavieron un eventual litigio, lo que hizo tránsito a cosa juzgada. Sobre el particular expresó.

(...) dicho de otra manera está bien que la estabilidad laboral sea tenida en cuenta como un derecho pero a pesar de su ius fundamentalidad tampoco es un derecho absoluto o a perpetuidad, no es un derecho que permita atornillar a un trabajador a su cargo de manera ininterrumpida y sin que pueda existir en ciertas condiciones por supuesto la posibilidad de la terminación de ese cargo, en ese orden considera esta colegiatura que el acuerdo transaccional, el de el (sic) suscrito entre Yesid Guzmán y la demandada no desconoció ningún derecho cierto e indiscutible del trabajador y por ende estuvo revestido de legalidad, de manera que no hay lugar a adentrarse en los análisis que plantea la censura, incluso ahora en sus alegatos de conclusión, pues las partes suscribieron ese documento en el que precavieron un eventual litigio, tal como se deduce de la cláusula 4ª del convenio, luego el mismo hizo tránsito a cosa juzgada.

Por tanto, concluyó que en este asunto no se demostró que hubo un despido, sino que el contrato de trabajo terminó por mutuo consentimiento; igualmente, adujo que en el proceso no se acreditaron vicios del consentimiento que afectaran la voluntad que exteriorizó el trabajador al suscribir la transacción.

Al respecto, asentó que en el proceso obran declaraciones que rindieron algunos ex compañeros de trabajo del accionante, pero que ellos no fueron testigos presenciales sino de oídas respecto a la terminación del contrato de trabajo, pues para ese momento ya no laboraban para la empresa demandada, debido a que ellos indicaron que supieron de la terminación de la relación porque el propio demandante les refirió esa situación cuando ingresó a

laborar al servicio de Man Power, compañía a la que también pertenecían.

Sobre las declaraciones de Pedro Julio Flórez Rosero, Gildardo González y Darío Escobar Manzanares, el juez de segundo grado mencionó que estos indicaron que la empresa a nivel nacional suprimió el área técnica o de operaciones a la que pertenecía el actor, debido a que contrató con terceros esas actividades. Agregó que dicha situación ocurrió en el mes de febrero de 2011, cuando el actor no se había reintegrado, razón por la cual su desvinculación fue posterior. Asimismo, que dicha versión se corroboró con los testimonios de los representantes de la empresa Oscar Jesús Medina, gerente de operaciones y jefe inmediato del accionante, y la representante legal Alba Lucía Gutiérrez Ortiz, quienes se refirieron a las modificaciones de la planta de personal, a las fusiones que realizaron en la compañía y a la terminación de varios contratos de trabajo por ese motivo.

El Juez Plural también destacó que el actor aceptó que fue Oscar Jesús Medina quien le informó de la terminación del contrato y que Norma Lucía Constanza del área de Recursos Humanos le ofreció una opción para finalizarlo y que firmó porque sabía que ese era el mismo tratamiento que la empresa le dio a otros trabajadores.

Así, adujo que los anteriores hechos no evidenciaban que la demandada coaccionó al actor para que firmara el acuerdo de terminación del contrato de trabajo ni que se efectuó la llamada «*encerrona*» que se denunció en el escrito

inicial (f.º 77). Y que ello desvirtuó la existencia de error, fuerza o dolo que hubiera viciado el consentimiento, pues el trabajador pudo optar por no suscribir el acuerdo en referencia.

Y explicó que pese a que en el examen médico de egreso que se realizó al accionante el 6 febrero de 2012 (f.º 245) se dejó recomendación de *«continuar seguimiento por sicología y/o psiquiatría»* por afectación de salud psicológica que le causó una deficiencia del 10%, según dictamen que con posterioridad emitió la ARP Colmena porque sufría *«pesadillas, angustias de recuerdos del secuestro y fobia a viajar a las zonas del Cauca»* (f.º 253 a 255), ello no le generó una discapacidad mental de una magnitud tal que le impidiera hacer una manifestación válida del consentimiento. Agregó que *«de ser así el trabajador hubiese sido declarado como persona con discapacidad mental, por ende carece de fortaleza el argumento relativo a la falta de consentimiento o a la falta de aptitud psicológica del actor, es decir, no basta con hacer mención de que por unas anotaciones que existen en cuanto a una afectación psicológica, ya por ello sea absolutamente cierto que exista esa pérdida de capacidad tal que impida tener aptitud psicológica al actor (...)»*.

Por último, el Colegiado de instancia expuso que si en gracia de discusión se admitiera que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, de todos modos el actuar de la demandada no se encaminó a desconocer tal situación, pues, destacó 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.

Y aseveró que no hay limitación para que una persona con discapacidad acepte una bonificación para dar por terminado el contrato de trabajo; y que el actor en el escrito inaugural aludió a ausencia de consentimiento y no a vicios que lo afectaren. Al respecto, expresó:

(...) nada obsta para que una persona, bien sea en situación de discapacidad o no, en determinado momento de su vida laboral considere y acepte ofertas de bonificaciones por terminación laboral de mutuo acuerdo, situación que es ajena a actos discriminatorios empresariales como los que en efecto prohíbe la legislación laboral nacional.

Y hay que tener en consideración un aspecto que va más allá de lo dicho en la apelación y es que si se lee con atención el libelo demandatorio, ni siquiera en el mismo se habla de vicios del consentimiento, sino que lo que se alega de entrada es ausencia o imposibilidad de consentimiento, son dos fenómenos totalmente diferentes, cuando lo que precisamente no se echa de menos es que el demandante sí suscribió el acuerdo y que recibió una contraprestación significativa por esa aquiescencia.

Esto significa que en ese entendido ni siquiera en la demanda se estaba planteando que hubiese existido alguna forma de las de vicios en el consentimiento que se han manifestado, lo que se decía de entrada en el mismo libelo demandatorio en el planteamiento fáctico es que no había ningún tipo de determinación de parte del trabajador para suscribir voluntaria y libremente ese acuerdo y ello se contradice diametralmente con el solo hecho de la suscripción del acto de del acuerdo mejor (sic) que pactaron él y la empresa.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque el fallo de la *a quo* y *«en su defecto, en sede de instancia se promulguen las declaraciones que se reclaman, y se condene a la sociedad anónima Colombia Telecomunicaciones ESP a las pretensiones descritas a continuación, actualizadas a 31 de mayo de 2019 (...)»*.

Con tal propósito, por la causal primera de casación formula dos cargos, que fueron objeto de réplica. La Sala los estudiará conjuntamente pese a estar dirigidos por vías diferentes, pues persiguen idéntico fin, acusan la trasgresión de disposiciones similares y contienen argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida de los artículos 2.º, 5.º, 13, 25, 29, 47, 48, 49, 53 y 54 de la Constitución Política; 1.º, 7.º, 9.º, 13, 14, 15, 18, 19, 21 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo; 1502, 1503, 1504, 1519, 1524, 1526, 1741, 1742, 1745, 1746, 2469, 2470, 2480, 2483 y 2485 del Código Civil; 4.º y 18 de la Ley 776 de 2002; 10 del Decreto 2351 de 1965; 13.4.5 del Decreto 1507 de

2014, 26 de la Ley 361 de 1997; 2.º, 4.º, 13, 15, 16, 17 y 32 de Ley 1306 de 2009; 7.º del Decreto 2463 de 2001, y 2.º de la Ley 1618 de 2013.

Aduce que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. *No dar por demostrado, estándolo, que a la fecha en la que se suscribió la transacción, 27 de enero de 2012, sí hubo coacción, discriminación y ausencia de consentimiento en el entendido del ejercicio libre de capacidad volitiva que debe revestir todo acto jurídico, máxime tratándose de la renuncia a derechos laborales.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que el señor Yesid Guzmán sí padecía una discapacidad mental de tal magnitud que su capacidad de obrar carecía de una voluntad reflexiva, toda vez que, el trastorno de estrés postraumático que padece, de conformidad al artículo 13.4.5. del Manual para la Calificación de la pérdida Laboral y Ocupacional <Decreto 1507 de 2014> se caracteriza por la pérdida de la memoria, disminución del interés por las cosas, sensación de desapego y porque al momento de suscribirse (sic) la transacción sufría alteraciones en su concentración <valoración psicológica folio 30>.*
3. *Dar por demostrado, sin estarlo que la transacción celebrada el 27 de enero de 2012 a las luces del artículo 15 y 61 del Código Sustantivo de Trabajo es legítima.*
4. *No dar por demostrado, estándolo que la transacción celebrada el 27 de enero de 2012 es ilegal e inconstitucional, ya que adicionalmente a que recae sobre objeto y causa ilícita, como está probado, permitió la renuncia a un derecho cierto e indiscutible como lo es la reubicación <artículo 4 y 8 Ley 776 de 2002; artículo 10 del Decreto 2351 de 1965>; derecho social que no estaba en disputa y que gozaba desde el 11 de mayo de 2011 cuando asumió el cargo de Técnico de Conmutación y Plataformas en el Swiche Colon <Testimonios, Confesiones, folios 31 a 41, 43 a 46, 50, 52, 53 entre otros>, ante ello se convierte junto a la Estabilidad Laboral Reforzada <artículo 26 Ley 361 de 1997> y al derecho a una rehabilitación Integral <artículo 2 Ley Estatutaria 1618 de 2013> en un derecho adquirido para ese tipo o clase de trabajadores.*

Asevera que dichos yerros obedecieron a que el juez plural valoró erróneamente las siguientes pruebas: (i) acta de acuerdo para la terminación del contrato por mutuo consentimiento (f.º 50, 51 y 255 y 256); (ii) concepto de aptitud para el cargo y examen de egreso (f.º 48 y 245); (iii) dictamen n.º 2234169-1 (f.º 56 a 58 y 253 al 255); (iv) los testimonios, y (v) las confesiones contenidas en la contestación de la demanda, el interrogatorio de parte que absolvió la representante legal de la accionada y en los alegatos de primera y segunda instancia, que le permitió al *ad quem* determinar que no había vicios en el consentimiento en la transacción y que esta a las luces de los artículos 15 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo era legítima; conclusión a la que arribó luego de verificar que dichos documentos no acreditaban la discapacidad mental, que la estabilidad laboral no era un derecho absoluto, que en este caso era incierto y discutible y que se podía transigir porque el ofrecimiento de un empleador a su trabajador para que se acoja a un plan de retiro voluntario es válido.

Agrega que también apreció equivocadamente (vi) la confesión en la contestación de la demanda, los alegatos de conclusión y el interrogatorio de parte que absolvió la representante legal de la convocada a juicio en cuanto a la supresión del departamento de transmisión y operaciones, al número de trabajadores que lo integraban -126-, la terminación del contrato de trabajo que se negoció con 125 de ellos en el año 2011 a cambio de una bonificación, que ya no hacía parte de dicha unidad a raíz de su reubicación en otro puesto de trabajo en el departamento de conmutación

desde el 11 de mayo de 2011, la limitación severa que padecía por discapacidad mental generada por el trastorno de estrés postraumático, que este le generaba pánico a lugares campestres y rurales por lo que no pudo desempeñarse en el cargo anterior, su reubicación como técnico en conmutación, y que pese a lo anterior la accionada alega que desconocía la presencia de alguna incapacidad o limitación a la firma de la transacción.

Asimismo, denuncia como elementos de juicio no apreciados: (i) el memorando de red denominación (sic) del cargo (f.º 26) que da cuenta que el cargo que tenía desde 2008 era el de técnico de mantenimiento R.F.; (ii) el informe de condiciones de salud (f.º 27) en el que se indica que tiene llanto fácil cuando recuerda el evento; (iii) la valoración psicológica (f.º 30) que refiere alteraciones en la memoria; (iv) el análisis de puesto de trabajo (f.º 35 a 41) que acredita reubicación en el cargo de técnico de conmutación; (v) certificado laboral (f.º 53) que corrobora que esta última labor fue la que desempeñó; (vi) la respuesta a la solicitud de calificación (f.º 54) en la que se indica que no puede efectuarse hasta que concluya tratamiento o rehabilitación, y (vii) la constancia de psiquiatría (f.º 73) sobre hospitalización en febrero de 2012.

Para sustentar el primer yerro, alude a la confesión en las piezas procesales antes aludida y manifiesta que el juez plural al indicar que no hay vicios del consentimiento porque el trabajador simplemente firmó la transacción, cimentó su argumento en una presunción que se tornaría legal y no

admitiría prueba en contrario, cuando la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que una característica propia de toda relación contractual es la autonomía de la voluntad de las partes (CSJ SL911-2016), de modo que debe tomarse como un acto de presión *per se* la terminación de los contratos de trabajo de 125 integrantes del área de transmisión y operaciones y el desconocimiento de la estabilidad laboral en la que él se encontraba al momento de suscribir la transacción. Y que era tal la ausencia de consentimiento en dicho momento que por ello indicó en el interrogatorio de parte que «*le tocó firmar*» y que «*no tenía nada que hacer*», toda vez que sus compañeros ya habían firmado.

Agrega que no debió recibir el mismo tratamiento que sus demás compañeros de trabajo porque a diferencia de ellos, él estaba en situación de discapacidad. Y que no debe olvidarse que fue trasladado al departamento de conmutación debido al estrés postraumático que padecía. Afirma que la causa de terminación de su contrato de trabajo no fue la supresión de su cargo ante la eliminación del departamento de transmisión y operaciones, de modo que al desaparecer la justa causa que invocó el empleador operó la presunción referida en la sentencia CSJ SL1360-2018.

En cuanto al segundo error de hecho enlistado, transcribe apartes de la sentencia impugnada para aseverar que dicho juez cometió una arbitrariedad al concluir que la transacción celebrada es legal, puesto que se probó con el dictamen de pérdida de capacidad laboral que emitió la ARP

Colmena que padecía una discapacidad mental que le generó un 10% de deficiencia, de modo que esta era de tal magnitud que afectó su consentimiento al momento de firmar la transacción. Reitera que para esa data padecía una enfermedad mental denominada trastorno de estrés postraumático y que posteriormente fue hospitalizado por perder su trabajo (f.º 57 y 73).

Arguye que el Tribunal apreció equivocadamente las pruebas, pues de haberlo hecho correctamente, habría adoptado una posición más garantista por ser una persona con discapacidad mental, conforme a las disposiciones enunciadas en el cargo, así como al Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, la Declaración de los derechos de los impedidos de la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Ley 776 de 2002. En apoyo, también alude a las sentencias CSJ SL, 3 oct. 1995, rad. 7712 y CSJ SL911-2016.

Expone que la pérdida de capacidad laboral se fijó en el 27,87%, con diagnóstico de trastorno mental por estrés postraumático, que padecía desde el 25 de diciembre de 2010, lo que le impedía, incluso, la realización de sus propias funciones laborales; que el Tribunal desconoció conceptos como «*discapacidad mental absoluta y relativa*», pues exigió que fuera calificado como *discapacitado mental absoluto* en los términos el artículo 17 de la Ley 1306 de 2009 mediante una prueba solemne o *ad substantiam actus*, con lo cual

asumió un criterio menos favorable, cuando lo que él debía probar es que para el 27 de enero de 2012, fecha en que se firmó la transacción, tenía una discapacidad relativa que lo limitó de manera severa -artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001-, de conformidad con el dictamen que estableció una pérdida de capacidad laboral del 27.87% (f.º 58).

Menciona que para el momento de la firma del acuerdo que finalizó el vínculo laboral no había terminado su tratamiento psiquiátrico (f.º 48).

Asimismo, que el artículo 1504 del Código Civil, en armonía con los artículos 2.º, 15 y 32 de la Ley 1306 de 2009, establece que son absolutamente incapaces las personas con discapacidad mental; y que el Decreto 1507 de 2014 establece en su artículo 13.4.5 que el trastorno de estrés postraumático se caracteriza por la pérdida de la memoria, disminución del interés por las cosas y sensación de desapego, lo cual era evidente al momento de suscribir la plurimencionada transacción (f.º 30); igualmente, que las enfermedades mentales no se califican antes de un año de evolución.

Respecto al cuarto yerro antes aludido, aduce que no había objeto ni causa lícita en la transacción porque el *ad quem* pasó por alto dos hechos relevantes: (i) que él ya no hacía parte del departamento de transmisión y operaciones desde el 11 de mayo de 2012, y (ii) que al momento de suscribir la transacción tenía una limitación dado el trastorno de estrés postraumático, de modo que debía ser

considerado como una persona con discapacidad y ello lo hacía diferente de sus demás 125 compañeros que también firmaron la transacción, pues no estaban enfermos y no habían sido reubicados al momento de suscribirse dichos acuerdos. Afirma que dicha situación le proporcionaba una protección especial -estabilidad laboral reforzada-, conforme los artículos 2.º, 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política. Para reforzar su criterio, menciona la sentencia CSJ SL1062-2018.

Arguye que el testigo Daniel Calvo Pereira manifestó que la organización no tenía conocimiento de su afectación a salud o incapacidad y que de haberlo sabido se hubiere ejecutado el protocolo establecido en la empresa, lo cual es paradójico porque no es creíble que la empresa que reubica a un trabajador no tenga conocimiento de su situación de discapacidad.

Por último, reitera que al estar en estabilidad laboral reforzada -artículos 2.º, 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política- no debió recibir el mismo tratamiento que sus compañeros de trabajo, que ello configura un acto de discriminación y que no se podía establecer que el contrato de trabajo finalizó por supresión del departamento de transmisión y operaciones, pues ya no hacía parte de él desde el 11 de mayo de 2011; como tampoco que podía finalizar por mutuo consentimiento, pues tenía derecho a la reubicación -artículos 4.º y 8.º de la Ley 776 de 2002- y a rehabilitación integral -artículos 2.º de la Ley 1618 de 2013 y 3.º del Decreto 1507 de 2014. Asimismo, que en este caso no se debió aprobar una transacción sin los

requisitos legales, pues esta debió efectuarse ante el Ministerio del Trabajo porque estaba en estado de debilidad manifiesta. En apoyo, refiere las sentencias CSJ SL1360-2018 y CC T-217-2014.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 5.º, 13, 25, 29, 47, 48, 49 y 53 de la Constitución Política; 14, 15, 18, 19, 21 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo; 1502, 1503, 1519, 1524, 1526, 1741, 1742, 1745, 1746, 2469, 2470, 2480, 2483 y 2485 del Código Civil, lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 67 de la Ley 50 de 1990; 28 del Código General del Proceso, y a la infracción directa de los artículos 4.º y 8.º de la Ley 776 de 2002; 10 del Decreto 2351 de 1965; 13.4.5 del Decreto 1507 de 2014; 7.º del Decreto 2463 de 2001; 2.º, 4.º, 13, 15, 16, 17 y 32 de la Ley 1306 de 2009, y 2.º de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

El recurrente señala que en este asunto se generó una interpretación errónea de los preceptos jurídicos, así:

- 1. Que la garantía a la estabilidad laboral reforzada solo aplica en el despido.*
- 2. Que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto ni a perpetuidad ante (sic) ello se convierte en incierto y discutible por o (sic) tanto se puede transigir.*
- 3. La transacción se constituye en un mecanismo válido para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo consentimiento con una persona en situación de discapacidad.*

4. *La discapacidad mental debe ser de tal magnitud y estar calificada para que produzca los efectos de falta del consentimiento en el entendido de la capacidad volitiva del trabajador.*

Asevera que los desatinos enunciados generaron la interpretación indebida de la norma, pues la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica tanto al despido como a cualquier otra forma de terminación del contrato y para cualquier tipo de vínculo contractual. Al respecto, alude a las sentencias de la Corte Constitucional C-531-2000, T-1040-2001, T-198-2006, T-420-2015, T-521-2016 y SU-040-2018, así como CSJ SL12998-2017.

Precisa que la Corte Constitucional en la sentencia C-531-2000 declaró exequible el inciso 2.º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y señaló que carece de todo efecto jurídico *«el despido o terminación del respectivo contrato»* de una persona debido a su limitación, sin que exista autorización previa de la oficina del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el efecto.

Destaca que tanto la norma como la sentencia aludida se refieren a dos hipótesis distintas, es decir, *«despido»* o *«terminación del contrato»*, lo cual debe armonizarse con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto que regula las distintas causales para que el contrato de trabajo termine. Agrega que una interpretación garantista de dicha disposición implica que *«la garantía a la estabilidad laboral reforzada aplica tanto en el “mutuo consentimiento” (...) como*

“por decisión unilateral en los casos de los artículos 7.º del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6º. de esta ley” más conocido como despido».

Asevera que el Juez Plural con su decisión consideró la estabilidad laboral reforzada como un derecho con carácter no absoluto ni a perpetuidad, pese a su *ius fundamentalidad*, y, por tanto, así se convierte en un derecho incierto e indiscutible que se puede transigir, para lo cual aludió a la sentencia con radicado 12998-2017, lo cual no es admisible porque tal criterio riñe con la sana crítica, con la técnica jurídica *«y desconoce la naturaleza jurídica de los derechos sociales, su carácter de irrenunciabilidad y la definición que la doctrina jurídica ha dado al concepto de derechos ciertos e indiscutibles».*

Expone que la garantía de estabilidad laboral reforzada tiende a la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta y se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. Al respecto, menciona las sentencias CC T-198-2006, T-521-2016 y SU-040-2018.

Indica que la Corte Constitucional en la sentencia T-420-2015 precisó que dicha prerrogativa se activa una vez que el empleador conoce de las afecciones de salud del

trabajador. Y que en el *sub lite* tal prerrogativa se activó desde el momento de la reubicación, que ocurrió el «11 de mayo de 2011», de modo que el acta de transacción de 27 de enero de 2012 es nula de pleno derecho porque permitió su renuncia.

Reitera que la transacción no era el mecanismo idóneo y válido para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo consentimiento en este caso, pues tenía una especial protección. Asimismo, que como se indicó en el primer cargo, la transacción recayó sobre objeto ilícito, toda vez que permitió transigir sobre un derecho cierto e indiscutible como lo es la reubicación, que se convirtió para él en un derecho adquirido, pues no podía regresar al cargo anterior porque tal hecho lo conectaba con el evento traumático que padeció.

Agrega que tal figura no debió utilizarse para transgredir los derechos de una persona con discapacidad, para lo cual alude a la sentencia CSJ SL1360-2018. Además, que no es la transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que se disputa, conforme al artículo 2469 del Código Civil y que aquella es válida en materia laboral salvo que se trate de derechos ciertos e indiscutibles, tal como lo establece el artículo 15 del Estatuto Laboral.

Asimismo, que Tribunal interpretó erradamente los artículos 15 del Estatuto Laboral y 2469 del Código Civil y al no aplicar otras disposiciones de optimización -*Decreto 1507 de 2014, Decreto 2463 de 2001, Leyes 1306 de 2009 y 1618 de 2013*-, lo que implicó que se aplicara indebidamente el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al considerar que el acta de transacción era válida.

Explica que el único mecanismo válido en estas situaciones es la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, pues la autoridad precisa al trabajador las consecuencias o las implicaciones de la renuncia. Y que ello cobra relevancia en este caso en el que la nueva empresa adquirente actuó de mala fe al suprimir el departamento de transmisión y operaciones para darlo en *outsourcing* a un tercero, el cual vinculó a los mismos trabajadores para desempeñar iguales funciones por la mitad del salario y vulneró su derecho a la reubicación. En apoyo, alude a la sentencia CSJ SL1360-2018 y CC T-217-2014.

Por último, indica que el principio de congruencia consagrado en el artículo 281 del Código General del Proceso no se vulnera cuando el Juez Plural reconoce derechos sociales y laborales que se prueben en el proceso, así no se hayan pedido en la demanda o en la apelación, pues son irrenunciables de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y a las facultades ultra y extra *petita* consagradas en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y que tampoco se trasgrede tal principio cuando dicho juez se pronuncia sobre las nulidades solicitadas por las partes en los alegatos de conclusión. En apoyo, menciona la sentencia CC C-662-1998.

Conforme lo anterior, expone que el Tribunal se equivocó al negarse a realizar alguna valoración sobre la solicitud de nulidad del acta de transacción de 27 de enero de 2012, de conformidad con los argumentos expuestos en los alegatos de conclusión, que estaba debidamente probada porque recayó en un derecho adquirido como lo es la reubicación, debido a que consideró que los alegatos están dispuestos solo para profundizar en los puntos contenidos en la demanda y en la apelación y no para arribar a nuevos puntos de inconformidad jurídica en el proceso. Sobre el particular, refiere las sentencias CSJ SL17741-2015 y CSJ SL911-2016.

Asevera que no es la calificación jurídica que el demandante hace en el escrito inaugural lo que demarca el objeto del proceso sino la exposición y alegación de los hechos jurídicamente relevantes lo que lo precisan, conforme al aforismo latino *dadme los hechos, yo te daré el derecho*.

Reitera que eso fue lo que se hizo en los alegatos de conclusión, evidenciar a través de los hechos probados que la transacción no tenía objeto lícito, pues a partir del 11 de mayo de 2012 fue reubicado en el cargo de técnico en el departamento de conmutación debido al rechazo que presentó respecto a la posibilidad de regresar a su trabajo como técnico de mantenimiento, pues ello lo conectaba directamente con el evento traumático que le generó el trastorno que padece.

Así, insiste en que el Tribunal no debió darle validez al acta de transacción que permitió la renuncia del derecho cierto e indiscutible a la reubicación, contrariando lo dispuesto en los artículos 4.º y 8.º de la Ley 776 de 2002 y 1741, 1742 del Código Civil y 13 y 14 del Estatuto Laboral.

VIII. RÉPLICA CONJUNTA A LOS CARGOS

La empresa opositora manifiesta que el recurso tiene los siguientes defectos de técnica: (i) el alcance de la impugnación no es claro, pues solicita que se declaren las pretensiones del recurso extraordinario de casación y no las de la demanda inicial; (ii) incluye normas jurídicas que no fueron analizadas por el Tribunal; (iii) los errores de hecho enlistados bajo los números 2 a 4 hacen referencia a aspectos jurídicos; (iv) no hace un análisis de los elementos probatorios, sino de reflexiones jurídicas, y (v) los dictámenes periciales e informes de terceros no son pruebas calificadas.

Sobre el asunto de fondo, expone que: (i) el acuerdo de transacción es válido, pues el demandante confesó y aceptó que ese documento lo suscribió de forma libre y voluntaria; (ii) el principio de favorabilidad no aplica para la apreciación de las pruebas; (iii) existió una contraprestación económica al firmar la transacción por setenta millones de pesos que el actor recibió; (iv) el contrato de trabajo terminó por mutuo consentimiento de las partes, circunstancia que está amparada por la ley; (v) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prohíbe que el contrato de trabajo termine por razón de la discapacidad del trabajador y no por mutuo consentimiento

de las partes, y (vi) la acusación respecto del acuerdo de transacción es general y abstracta.

IX. CONSIDERACIONES

Para dar respuesta al opositor, la Sala precisa que en el alcance de la impugnación, respecto a la actuación de la Corte en instancia, el recurrente solicitó que se revocara la decisión de primer grado y procedió a enlistar las pretensiones, las cuales coinciden con las de la demanda inicial y su corrección (f.º 91 a 94) e incluyó un cálculo actualizado de las pretensiones que no era necesario. Asimismo, que la favorabilidad que reclama el censor, aunque es confusa, no se refiere a las pruebas aportadas al proceso, sino a la aplicación del artículo 17 de la Ley 1306 de 2009.

No obstante lo anterior, la opositora acierta al indicar que los errores de hecho enlistados bajo los números 3.º y 4.º en el primer cargo configuran referencias a aspectos jurídicos que no pueden ser abordados por la vía fáctica escogida. En efecto, nótese que en el primero de ellos, su fundamento recae en que la transacción no era legal conforme a los artículos 15 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo y que el Juez Plural consideró erróneamente que el derecho a la estabilidad laboral era incierto y discutible, y que legítimamente se podía transigir por el ofrecimiento de un empleador a su trabajador para que se acogiera a un plan de retiro voluntario; y en el segundo, que no estableció que la transacción tenía objeto y causa ilícita, pues implicó la

renuncia de un derecho. De modo que dichos yerros no serán abordados por la Corporación en dicho ataque fáctico.

Ahora, al margen de las imprecisiones de la demanda de casación en cada uno de los cargos y a que en ambos se hace alusión tanto a aspectos fácticos y jurídicos, del análisis de la acusación la Corte puede separarlos y entender claramente algunos cuestionamientos a la decisión del Tribunal en cada una de las vías de ataque seleccionadas. En efecto, del primer cargo se entiende que el actor denuncia por la vía indirecta dos errores de hecho del Tribunal al no advertir que (i) el accionante fue coaccionado por la empresa para suscribir la transacción de 27 de enero de 2012 que dio por terminado el contrato de trabajo y (ii) que tenía discapacidad mental que afectó su capacidad de obrar. Y en el segundo ataque, por la vía jurídica atribuye al Tribunal varios desatinos, tales como (i) no considerar que la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 también opera para casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y que esta prerrogativa se extiende a las personas que acrediten que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad que exista una calificación previa que acredite una discapacidad; (ii) avalar la transacción que las partes suscribieron en este asunto, pese a ser contraria a derecho porque recayó sobre un derecho cierto e indiscutible como la reubicación laboral, y (iii) no pronunciarse respecto de una pretensión -solicitud de nulidad- que se planteó en los alegatos de conclusión. Por

tanto, la acusación así entendida reúne los requisitos para su estudio de fondo.

Claro lo anterior, no se discute en casación que: (i) el demandante se vinculó a la empresa demandada el 8 de julio de 1994, a través de contrato de trabajo a término indefinido; (ii) el cargo que desempeñó inicialmente fue el de «*técnico mantenimiento RF*» que le implicaba realizar funciones de campo para el mantenimiento de equipos tecnológicos; (iii) cuando cumplía funciones propias de la empresa fue secuestrado por un grupo al margen de la ley entre el 17 de noviembre de 2010 y el 25 de diciembre de ese año; (iv) dicho suceso se calificó como accidente de trabajo; (v) el accionante se reintegró a laborar, conforme a las restricciones y a las recomendaciones médicas que indicó la ARP Colmena el 21 de febrero de 2011 para un periodo de 8 semanas a partir de la revinculación; (vi) el 27 de enero de 2012 las partes suscribieron *transacción* para la terminación del vínculo laboral a partir del 31 de enero siguiente, en el que además del reconocimiento de prestaciones y acreencias laborales, se pactó el pago al actor de la suma de \$70.399.404 para precaver cualquier litigio, y (vii) el 26 de junio de 2012 el actor fue calificado por la ARP Colmena con pérdida de capacidad laboral del 27,87%, de origen profesional, que se estructuró el 23 de marzo de 2012, con diagnóstico de «*trastorno de estrés postraumático y traumatismo del (sic) tendón del (sic) manguito rotatorio del hombro*».

Igualmente, es oportuno recordar que en este asunto el *ad quem* concluyó que: (i) la empresa accionada suprimió el

área a la que pertenecía el actor antes de que se reintegrara a su cargo, no obstante fue reubicado en otro cargo para el cual estaba habilitado; (ii) el demandante no acreditó las exigencias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para ser titular de la protección derivada de esa normativa; (iii) la discapacidad se estructuró con posterioridad a la data de finalización del vínculo laboral; (iv) no hubo un despido sino una terminación por mutuo acuerdo entre las partes debido a la transacción que suscribieron; (v) dicho acto jurídico está permitido por la legislación porque la empresa puede hacer una propuesta en tal sentido y el trabajador tiene la opción de aceptarla o no, por tanto, tiene objeto y causa lícita; (vi) en todo caso, pueden ser controvertidos judicialmente cuando se evidencie que se actúa sin capacidad, que la voluntad no fue libre e informada, que el acuerdo recae en causa u objeto ilícitos, o cuando se atenta contra derechos ciertos e indiscutibles, y (vii) la transacción en este caso fue válida porque no afectó derechos mínimos e irrenunciables del actor, este afirmó que la aceptó libre y voluntariamente y no demostró que la empresa lo hubiera coaccionado, de modo que no se evidenciaron los vicios que alegó ni que la deficiencia que luego se determinó en el dictamen de pérdida de capacidad laboral le impidiera manifestar su voluntad al momento de suscribir tal acuerdo.

Así, la Sala debe dilucidar si el Tribunal incurrió en un error al establecer que (i) no hubo coacción por parte de la empresa para la suscripción del acuerdo de transacción entre los litigantes, el cual dio por terminado el contrato de trabajo, y (ii) que tenía capacidad para obrar. Asimismo, si dicho juez

se equivocó al considerar que (iii) el demandante no tenía derecho a la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (iv) que era posible la utilización de la transacción en este caso para finalizar el vínculo laboral, y (v) al no pronunciarse respecto de una pretensión que se planteó en los alegatos de conclusión.

Los dos primeros aspectos serán abordados conjuntamente en un punto sobre el análisis del acuerdo transaccional que suscribieron las partes; y los restantes, en otro acápite sobre la garantía a la estabilidad laboral.

1. Sobre el acuerdo transaccional que suscribieron las partes.

1.1. En la primera acusación por la vía fáctica, el censor le atribuye al *ad quem* error manifiesto de hecho porque sí hubo «coacción»

Sobre el particular, la Sala advierte que el argumento del Tribunal respecto a la ausencia de vicios del consentimiento, lo respaldó, entre otros aspectos, en la confesión del demandante en el sentido que suscribió la transacción de forma libre porque conoció que era el tratamiento que la empresa había dado a otros trabajadores. En efecto, en el interrogatorio de parte que el actor rindió el 26 de febrero de 2016, este manifestó:

Pregunta: ¿Diga cómo es cierto sí o no que su contrato de trabajo terminó de mutuo acuerdo entre usted y Colombia Telecomunicaciones S. A. E.S.P.?

Respuesta: «Sí, mutuo acuerdo».

Pregunta ¿Diga cómo es cierto sí o no que usted suscribió un acta de mutuo acuerdo para la terminación con mutuo consentimiento del contrato de trabajo a término indefinido el 27 de enero de 2012?

Respuesta: «Sí»

(...)

Pregunta ¿Diga cómo es cierto sí o no que usted de manera libre y voluntaria firmó el denominado documento ‘acta de grupo-acuerdo para la terminación de mutuo consentimiento de contrato de trabajo a término indefinido’ el 27 de febrero de 2012?

Respuesta: Sí, teniendo en cuenta una cosa que yo estaba dentro de un tratamiento psicológico todavía y un tratamiento a nivel traumatológico, (...) El día en que me proponen a mí esto no me habían valorado, no me habían calificado, la ARL no me había calificado» (...).

(...)

Pregunta: ¿A usted le explicaron que si el contrato de trabajo termina sin justa causa le pagaban la indemnización o si terminaba por mutuo acuerdo le pagaban la bonificación?

Respuesta: «Sí, la opción era esa (...).

Más adelante explicó que cuando yo le pregunté al ingeniero Oscar que pasa con mi condición, él me dijo le tocó viejo (...) El ingeniero no me presentó las opciones, lo hizo la señora Norma Lucía Constanza de Recursos humanos, ella me dice esto es así y así y me presentó la opción más grande (...),

Preguntado por el Despacho: ¿Cuál es la grande?

Respuesta: La grande la de los 70 millones supuestamente y ahí yo firmé la verdad yo firmé

Preguntado por el Despacho: No por eso hasta ahí voy, yo no lo estoy obligando a decir nada, usted dice que Oscar no le dijo nada?

Respuesta: No y es que de eso él no tenía que ya hablar nada porque eso ya se había presentado con los compañeros que había salido hace ya un año.

Preguntado por el Despacho: ¿Por eso entonces usted lo sabía?

Respuesta: Yo ya lo sabía.

Pregunta: ¿Diga cómo es cierto sí o no que usted para el 27 de enero de 2012, no se encontraba incapacitado?

Respuesta: Dijo que el 27 de enero de 2012 no estaba incapacitado, estaba trabajando juicioso en mi trabajo, pero estaba en tratamiento médico psiquiátrico (CD. 6; 2:30:15 a 2:43:50).

Y este razonamiento esencial del Tribunal no lo desvirtúan los medios calificados que denuncia el recurrente, pues de ninguno de ellos se infiere la coacción que ahora alega. Nótese que los documentos obrantes a folios 50 a 53 y 255 y 256 contienen el acta de la transacción de 27 de enero de 2012, la liquidación de prestaciones sociales y una certificación laboral de la empresa en la que se indica que el accionante prestó servicios del 8 de julio de 1994 al 31 de enero de 2012 a través de contrato a término indefinido y que el último cargo que desempeñó el actor fue de «*Técnico de Conmutación y Plataformas*».

Y en el documento que contiene la transacción, la Corte advierte que las partes convinieron:

Cláusula Primera: El TRABAJADOR prestó servicios a TELEFONICA MOVILES COLOMBIA S.A. mediante contrato a término indefinido durante el período comprendido entre el Ocho de Julio del año 1994 y el Treinta y Uno (31) de Enero de 2012, fecha en la cual expresamente manifestamos que el contrato de trabajo termina por mutuo acuerdo de las partes, según los términos del artículo 6º literal b) del Decreto 2.351 de 1965, modificado por el artículo 5 literal b) de la Ley 50 de 1990.

Cláusula Segunda: El último cargo desempeñado por el TRABAJADOR fue el de TECNICO (sic) CONMUTACIÓN Y

PLATAFORMAS y devengó como último salario la suma de \$3.911.078 pesos m/cte mensuales.

Cláusula Cuarta: Con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón de los extremos del contrato, desarrollo, ejecución y terminación del contrato de trabajo y la naturaleza de los pagos recibidos por el TRABAJADOR durante el tiempo de su vinculación laboral con TELEFÓNICA MÓVILES COLOMBIA SA, así como cualquier otro litigio que pudiera existir entre ellas en torno a la relación laboral descrita, las partes transigen dichas posibles diferencias, con los efectos propios de la cosa juzgada, la suma de \$70.399.404 pesos mcte, suma que se entrega en la liquidación final a título de bonificación de retiro. Las partes acuerdan que al tenor de lo dispuesto en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo y por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 la suma aquí recibida por el TRABAJADOR, no constituye salario ni formará parte de la base para liquidar sus prestaciones sociales, descansos remunerados ni ningún eventual derecho económico legal o extralegal que se cause a favor del TRABAJADOR.

Cláusula Sexta: Que como consecuencia de lo anterior, las partes se declaran mutuamente a PAZ Y SALVO por todo concepto hasta el día de hoy, y en especial todo lo referente a salarios, vacaciones, auxilio de cesantía e intereses de la misma, trabajo suplementario, dominicales y festivos, primas legales y extralegales, indemnización por terminación del contrato, indemnización moratoria, bonificaciones, comisiones, viáticos, prestaciones legales y extralegales y cualquier otra acreencia laboral que pudiese resultar y que se pudieran derivar del contrato de trabajo que vinculó a las partes. De igual forma, las partes renuncian recíprocamente a cualquier reclamación o acción judicial originada en el contrato de trabajo especificado en la cláusula primera del presente acuerdo, como consecuencia de la transacción y declaración de paz y salvo de que tratan los numerales anteriores, las que tienen efectos de mutuo finiquito.

Del texto transcrito, se deriva que lo acordado versa sobre la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, previo el pago de una suma de dinero acordada que cubriría las contingencias y presuntos derechos a favor de demandante, sin que de ello se infiera la afectación del consentimiento.

Por otra parte, contrario a lo que afirma el actor, el juez plural no desconoció que la empresa suprimió el departamento de transmisión y operaciones, que por ello transigió con los trabajadores que hacían parte de él la terminación del contrato por mutuo acuerdo en el mes de febrero de 2011 a cambio de una bonificación y que Guzmán Calderón no hacía parte de esa dependencia para ese momento, razón por la cual su desvinculación fue posterior y que había sido reubicado en el área de conmutación. En efecto, el juez plural indicó con apoyo en prueba testimonial lo siguiente:

Sin embargo las declaraciones de Pedro Julio Flórez Rosero, José Gildardo González y Darío Escobar Manzanares, dan cuenta que por decisión de la empresa a nivel nacional se suprimió el área técnica y o de operaciones de la cual hacía parte el trabajador como integrante de una de sus unidades porque la misma, es decir, las funciones que cumplía esa área fueron contratadas a través de la figura de tercerización o de outsourcing con la compañía Erickson de Colombia, dijeron que esto ocurrió en el mes de febrero del año 2011, pero que para ese momento el demandante aún no se había reincorporado a la empresa, por eso él no salió al mismo tiempo que sus compañeros que vinieron a atestiguar.

Ahora de la terminación de los vínculos laborales y la modificación en la planta de personal por las funciones de la empresa, también dieron cuenta los testigos Oscar Jesús Medina, Gerente de operaciones de la sociedad demandada y jefe inmediato del demandante, así como la señora Alba Lucía Gutiérrez Ortiz, quien es representante legal de la demandada cuyas versiones coincidieron con los dichos de los otros testigos.

Aunado a lo anterior el demandante aceptó que fue el señor Óscar de Jesús Medina perdon Óscar Jesús Medina quien le informó de la terminación del contrato, pero que la señora Norma Lucía Constanza del área de recursos humanos, le ofreció una opción para finalizarlo y que firmó porque él sabía que ese era el tratamiento que la empresa le dio a los otros trabajadores.

De lo previamente expuesto no se evidencia que la demandada halla coaccionado al demandante a la hora de firmar el acuerdo para terminar el contrato, por el contrario se evidencia que no se surtió la llamada “encerrona” que se afirma en el libelo inaugural

a folio 77 y con ello queda desvirtuado cualquier error, fuerza o dolo ejercido sobre el demandante para la firma del antedicho acuerdo como se pretende hacer ver, pues bien podía el trabajador no firmar el acuerdo y esperar a que la empresa adoptara otras decisiones.

Además, no se puede pasar por alto que en el escrito de transacción se dejó constancia en la cláusula séptima de que las partes estaban satisfechos con los acuerdos allí estipulados y que se declaraban a paz y salvo.

Ahora en todo caso y en gracia de discusión, de aceptarse la tesis relativa a que el demandante goza de la estabilidad laboral reforzada como lo alega el recurrente, advierte la Sala que el actuar de la demandada no estuvo encaminada a desconocer tal situación, pues en el plenario se demostró que el cargo en que inicialmente laboraba el demandante no existía para el momento en que se reincorporó a la empresa luego del accidente de trabajo, no obstante, la empresa lo reubicó en otro cargo para el cual estaba debidamente habilitado.

Nótese que para el Colegiado de instancia la constatación respecto a que el actor hizo parte del departamento de transmisión y operaciones, le permitió inferir que el ofrecimiento que la empresa hizo a aquel de dar por terminado su contrato de trabajo mediando el pago de una bonificación se dio en el contexto de una política empresarial; y que si bien no quedó integrado en el ofrecimiento que se hizo inicialmente –febrero de 2011- fue porque en ese momento estuvo incapacitado. Y corroboró su afirmación con el hecho que cuando el accionante se reintegró en el mes de marzo de 2011, esa dependencia había desaparecido y por eso fue reubicado en el departamento de conmutación en otro cargo para el cual estaba habilitado.

De modo que no le asiste razón a la censura en cuanto afirma que esa transacción con los demás trabajadores del departamento de transmisión y operaciones constituía *per se*

un acto de coacción, toda vez que, se reitera, dichos acuerdos se produjeron en el marco de una política empresarial, facultad que la legislación laboral permite a un empleador; y, además, la transacción en comento se realizó meses después de que el trabajador había sido reubicado en otro departamento de la organización.

En esa perspectiva, es intrascendente la acusación relativa a que el Tribunal no se percató de que la empresa demandada confesó esos hechos. Además, sobre la confesión es preciso indicar que esta debe ser expresa y producir consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, en los términos previstos en el artículo 191 del Código General del Proceso. Ello, teniendo en cuenta, además, que los alegatos de conclusión no están comprendidos en las piezas procesales de los que se pueda dar la confesión judicial mediante apoderado en los términos del artículo 193 del Código General del Proceso, en armonía con el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por otra parte, a juicio de la Corte, la censura pretende derivar la coacción que alega para la firma de la transacción por el hecho que el accionante había sido reubicado en el departamento de conmutación a raíz del accidente de trabajo que sufrió, lo que le daría estabilidad laboral que no podía ser desconocida por el empleador y por tanto no podía recibir el mismo tratamiento que sus ex compañeros de trabajo, pero tal argumento constituye una alegación con connotación jurídica que no puede ser abordada por la vía de los hechos,

además que es intrascendente para los fines que persigue aquel, pues de esa sola circunstancia no se infiere tal vicio en el consentimiento.

En todo caso, es preciso señalar que el Tribunal no dio por establecido que el actor fue reubicado en el cargo de técnico de conmutación y plataformas por razones de salud. Sobre el particular el Juez Plural asentó que con posterioridad al percance que ocasionó el accidente de trabajo, el accionante se reintegró al cargo de técnico en otro departamento con recomendaciones médicas para un periodo de 8 semanas a partir de la revinculación. Y también adujo que *«el cargo en que inicialmente laboraba el demandante no existía para el momento en que se reincorporó a la empresa luego del accidente de trabajo, no obstante, la empresa lo reubicó en otro cargo para el cual estaba debidamente habilitado»*. Esta situación es distinta a una reubicación por razones de salud.

Asimismo, el demandante parte de una premisa equivocada en cuanto afirma que la terminación de su contrato de trabajo no fue por supresión del cargo por eliminación del departamento de transmisión y operaciones, lo que hace que desaparezca la justa causa que invocó la empresa, pues nada de ello lo estableció el Tribunal ni así se discutió tal hecho en el proceso. Nótese que dicho juez lo que indicó fue que la terminación del contrato fue por mutuo acuerdo con ocasión de la transacción que suscribieron las partes. De modo que ese argumento, además de errado, ninguna incidencia tiene en el tema objeto de análisis.

Ahora, también es jurídico el razonamiento de la censura relativo a que el *ad quem* adujo que la transacción para dar por terminado el contrato de trabajo no podía ser cuestionada por vicios en el consentimiento porque el trabajador simplemente la suscribió y ello implicaría que se trataría de una presunción legal, planteamiento que no puede ser abordado por la vía fáctica.

En síntesis, en este caso en particular el actor no acreditó a través de medios de convicción calificados que hubo coacción por parte de la empresa para la suscripción del plurimencionado acuerdo.

Por último, aunque el recurrente no discriminó a qué testimonios se refería y no hizo un análisis argumentativo al respecto, debe indicarse que en este punto aquellos no pueden ser considerados, pues no son prueba calificada en casación, salvo que previamente se acredite un yerro de hecho manifiesto sobre un medio de convicción que sí tenga tal carácter, situación que no aconteció.

1.2. En el segundo yerro fáctico, el recurrente asevera que el accionante sí padecía de *discapacidad mental* de tal magnitud, que afectaba su *voluntad reflexiva*

Pues bien, en este punto, el Tribunal para descartar la existencia de discapacidad mental en el accionante que

afectara su facultad negocial al momento de convenir la terminación del contrato de trabajo se apoyó en el dictamen n.º 2234169-1 que expidió la ARP Colmena (f.º 56 a 58). De ese medio de convicción, dedujo que la deficiencia por el trastorno de *estrés post traumático* era del 10% y que se estructuró el 23 de marzo de 2012, esto es, con posterioridad a la suscripción de la transacción.

Sobre este puntual aspecto, el demandante sustenta el reproche en las definiciones previstas en varias disposiciones nacionales e internacionales y en particular en la de trastorno de estrés postraumático del artículo 13.4.5. establecido en el Manual para la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional –Decreto 1507 de 2014.

Sin embargo, como se explicó con anterioridad, desconoce que por la vía de los hechos se analizan los defectos valorativos en relación con las pruebas del proceso y no el contenido de preceptos jurídicos, de modo que la eventual afectación de la capacidad volitiva y de discernimiento con incidencia en la validez de la transacción se debía demostrar respecto del actor en concreto y no de manera genérica con una definición normativa. Asimismo, que la calificación en su caso se realizó con fundamento en el Decreto 917 de 1999, además que aquella disposición no es aplicable a esta controversia porque se expidió con posterioridad a la data en que se suscribió la transacción y se terminó el contrato de trabajo entre las partes.

Ahora, al margen de lo que pueda considerarse del dictamen controvertido, su análisis es intrascendente para los fines que persigue el recurrente en este caso porque en él, como se indicó con anterioridad, se estableció que la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral fue de 23 de marzo de 2012.

Ahora, el actor señala que la deficiencia que en dicho documento se determinó incidió en su consentimiento para el momento en el que suscribió la transacción, esto es, desde una fecha anterior, lo que podría acreditarse con otros elementos de juicio, circunstancia que no ocurrió en este caso, toda vez que ninguno de los medios calificados que denuncia la censura acredita que el accionante tenía una discapacidad que le afectara su capacidad de discernimiento para dicha época.

En efecto, en lo referente al memorando de redenominación del cargo de 10 de marzo de 2008 (f.º 26), que se acusa como no apreciado por el Juez Plural, el censor afirma que acredita que a partir de esa fecha desempeñó el cargo de técnico de mantenimiento R.F., pero no elabora una argumentación coherente sobre la incidencia que ese documento tendría en la decisión del Tribunal y para los fines que persigue el recurso. El texto de ese memorando que la empresa le dirigió al actor es el siguiente:

Nos permitimos informarle que a partir de la fecha, el cargo que usted desempeña actualmente de TÉCNICO OPERACIONES TRANSMISIÓN, se denominará TÉCNICO MANTENIMIENTO RF, en atención a la nueva estructura de la Vicepresidencia de Tecnología y Redes.

No obstante lo anterior, su remuneración no sufrirá modificación alguna.

Nótese que ese documento es de fecha anterior al accidente laboral que sufrió el accionante entre el 17 de noviembre y el 25 de diciembre de 2010, por tanto, no contiene elemento alguno que ilustre respecto de su situación de discapacidad al momento de suscribir la transacción el 27 de enero de 2012 que afectare su capacidad para obrar.

En el informe de condiciones de salud (f.º 27) se indica por el médico evaluador Jeisah Mogollón que el actor manifiesta algunas dolencias musculares leves sin limitación funcional, que está en fase de labilidad emocional y en proceso de aceptación y asimilación de cambios emocionales y laborales y llanto fácil cuando recuerda el evento. Sin embargo, esa evaluación es de 28 de diciembre de 2010, esto es, a los tres días de su liberación, en un período bastante anterior a la transacción y terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo -31 de enero de 2012-, por lo que no probaría su condición en este último momento y su capacidad para obrar.

Además, el actor fue evaluado con posterioridad por el mismo médico, con ocasión del examen de egreso de 6 de febrero de 2012 (f.º 48 y 245), quien no diagnosticó afectaciones mentales o circunstancias que afectaran de alguna manera la capacidad volitiva o que limitara su

capacidad de obligarse, pues lo único que registró el médico Jeisah Mogollón fueron recomendaciones generales para *«continuar manejo por fisioterapia y ortopedia, continuar seguimiento por psicología y/o psiquiatría»*.

En cuanto al análisis de puesto de trabajo que realizó la ARP Colmena el 3 de marzo de 2011 (f.º 35 a 41 y 232 a 238), más que concluir un diagnóstico respecto de la condición mental del actor, hace alusión a las actividades del cargo, a las exigencias y conocimientos para la ocupación, las condiciones de la organización y las ambientales, así como a las recomendaciones de tipo postural en el desarrollo de la labor, por lo que la fisioterapeuta Claudia Ballesteros concluyó: *«a la valoración y análisis del puesto de trabajo (...) con diagnóstico de trauma torsional en hombro derecho por Evento violento (...) el trabajador se encuentra apto para continuar realizando las labores asignadas (...). La empresa asigna funciones las cuales cumplen con las recomendaciones dadas para el desempeño de la labor sin afectar su condición actual»*.

En cuanto al folio 54 que contiene la respuesta de la ARP Colmena de 12 de marzo de 2012, en dicho documento se informa al accionante que no puede iniciar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral que solicitó el 6 de marzo del mismo año hasta que no termine su tratamiento de rehabilitación, por cuanto él está *«en manejo médico con fisioterapia, ortopedia y fisioterapia y aún no hay tratamiento terminado por parte de las diferentes especialidades»*. De dicho documento lo que se infiere es que el tratamiento de

recuperación que estaba en curso era atinente a sus afectaciones musculares, más no relativas a su salud mental o afectaciones síquicas o psicológicas o, a circunstancias que afectaran su capacidad de obligarse contractualmente.

En relación con la constancia de psiquiatría suscrita por el médico Andrés Peláez el 8 de febrero de 2011 (f.º 73), tal elemento de juicio solo acredita que el actor *«se encuentra en el programa de hospital día desde el 7 de enero de 2011»*, sin que se establezca lo que implicaba el ingreso a dicho programa, como tampoco ningún tipo de afectación mental para la fecha de terminación del vínculo laboral.

Por último, *respecto del documento que contiene* las restricciones y recomendaciones médicas que indicó la ARP Colmena el 21 de febrero de 2011 y por dos meses con ocasión del reintegro del trabajador (f.º 229 a 231), entre otras, se mencionan aspectos relativos a medidas para evitar elevar los brazos por encima del hombro, a las cargas que puede mover, evitar movimientos repetitivos, hacer estiramientos y continuar con su proceso de rehabilitación. De modo que de tal medio no se puede inferir pérdida de capacidad negocial del actor al momento de suscribir la transacción, toda vez que fue emitido un año antes de la finalización del contrato de trabajo y, se reitera, para un periodo de ocho semanas a partir del reintegro.

Y debe señalarse que el escrito que se titula *Valoración Psicológica* de 3 de enero de 2010 (f.º 30) y que corresponde a una consulta de carácter particular que se indica que realizó

telefónicamente la psicóloga Johana Aristizábal, carece de firma y por tanto no es auténtico, de modo que no se puede edificar con apoyo en él un yerro manifiesto de valoración probatoria. Además, es de fecha anterior al percance laboral del que la censura pretende derivar la afectación mental del accionante, que ocurrió entre el 17 de noviembre y el 25 de diciembre de 2010.

Ahora, contrario a lo que alega el recurrente, la demandada no confesó en la contestación de la demanda o en el interrogatorio de parte que Guzmán Calderón padecía una limitación severa, pues lo que la empresa en esas oportunidades alegó era que *«desconocía la presencia de alguna incapacidad o limitación al momento de suscribir la transacción»* y que aquel no gozaba de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, lo cual es una aseveración que no tiene la connotación de confesión en los términos del artículo 191 del Código General de Proceso porque no es *«expresa»*, es decir, clara y que no deje lugar a equívocos, además que no versa sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.

En síntesis, en este punto tampoco ninguna de las pruebas calificadas denunciadas por la censura respalda el error evidente que denuncia el cargo en relación con la afectación mental grave, pues si bien es claro que el actor sufrió un accidente de trabajo y estuvo en proceso de tratamiento o rehabilitación, ello por sí solo no acredita que tal circunstancia afectó su capacidad para obrar al momento

de suscribir la transacción que dio por terminado el contrato de trabajo.

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. Precisamente, en la sentencia CSJ SC4751-2018 esa Sala precisó:

El artículo 1061 del Código Civil, incluye como inhábiles para testar, entre otros, a quien se encontrare bajo interdicción por causa de demencia (ordinal 2º); y al que para entonces no estuviere en su sano juicio por ebriedad u otra causa (ordinal 3º). La nulidad igualmente se predica de los púberes y de los interdictos por disipación, porque no obstante, ser incapaces para celebrar los demás actos o negocios jurídicos en general (artículo 1504, ibídem), la ley no les restringe la posibilidad de disponer de sus bienes para después de sus días.

La normatividad, como se observa, consagra dos presunciones, una de derecho y otra de naturaleza legal. La primera, respecto de la incapacidad absoluta del declarado interdicto, no admite prueba en contrario; y la segunda, asociada con la capacidad general de ejercicio, permite desvirtuarla, demostrando fehacientemente la perturbación.

Con relación a esto último, no se trata de acreditar cualquier discapacidad de juicio, sino establecer si la afección en causa alegada, dada su gravedad, tenía la virtud de suprimir la libre autodeterminación de quien la sufría. Tratándose de desórdenes psíquicos, al decir de la Corte, porque “(...) “no cualquier dolencia mental comporta necesariamente la incapacidad de quien la padece (...)”¹ (subrayas de la Sala)

Para el efecto, tiene sentado la Sala, “(...) [no] basta la duda, sino como en toda sentencia condenatoria, se requiere la plena prueba

¹ CSJ. Civil. Sentencia de 16 de julio de 1985, CLXXX-116.

(...)”². Siguiendo el mismo precedente, “(...) deberá acreditarse en forma plena que dicha persona a la sazón no estaba en su sano juicio porque padecía una enfermedad mental que no le permitía conocer y medir debida o razonablemente las consecuencias de su acto”.

De consiguiente, para contrarrestar los efectos jurídicos de un acto o contrato, respecto de los cuales se presume la capacidad de ejercicio de las personas involucradas, la actividad probatoria del impugnante debe demostrar plenamente, tratándose para entonces de una discapacidad mental, la anomalía psíquica y su influencia en la determinación de la voluntad.

En esa perspectiva, a juicio de la Corte, lo que la censura pretendió más que demostrar un error evidente de hecho, es anteponer su criterio al del Juez Plural, quien en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social goza de libertad probatoria para formar su convencimiento de acuerdo con las reglas de la lógica y la sana crítica.

2. Sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada

En este punto, para definir la procedencia o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada, el *ad quem* señaló que el actor no acreditó los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para ser titular de dicha protección; que la transacción que suscribieron las partes era válida porque no desconoció derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, y que no era necesario

² CSJ. Civil. Sentencia 168 de 13 de julio de 2005, expediente 09882, con cita de doctrina anterior.

«adentrarse en los análisis que plantea la censura, incluso ahora en sus alegatos de conclusión, pues las partes suscribieron ese documento en el que precavieron un eventual litigio, tal como se deduce de la cláusula 4ª del convenio, luego el mismo hizo tránsito a cosa juzgada».

El recurrente expone que dicho juez se equivocó porque (i) tal prerrogativa opera también en los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o, (ii) para las personas que acrediten que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares sin necesidad que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. Asimismo, (iii) que en este caso no era posible acudir a la transacción para finalizar el vínculo laboral porque recayó sobre un derecho cierto e indiscutible como es la reubicación, y (iv) que no se pronunció respecto de la solicitud de nulidad del mencionado acuerdo que se planteó en los alegatos de conclusión.

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 comentario 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 adoctrinado 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».

Sobre el segundo aspecto planteado, sea lo primero señalar que, como se indicó al analizar la acusación fáctica, para el momento en que se suscribió la transacción el demandante estaba en proceso de tratamiento o rehabilitación, pues en el examen médico de egreso se consignó que debía *«continuar manejo por fisioterapia y ortopedia, continuar seguimiento por psicología y/o psiquiatría»* (f.º 48 y 245) y en la respuesta de 12 de marzo de 2012 que le dio a aquel la ARP Colmena respecto a la solicitud para iniciar trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral se expuso que ello no era posible hasta que no terminara su tratamiento de rehabilitación, por cuanto estaba *«en manejo médico con fisioterapia, ortopedia y fisioterapia y aún no hay tratamiento terminado por parte de las diferentes especialidades»*.

Pues bien, en reciente pronunciamiento la Corte señaló que la garantía de estabilidad laboral reforzada también opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación

alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo (CSJ SL1708-2021). En dicha providencia, la Sala explicó:

De ninguna manera estableció el ad quem que en la fecha de la terminación del contrato de trabajo el demandante se encontrara incapacitado, ni que en ese momento estuviera calificado con pérdida de capacidad laboral o que estuviera la misma calificada y estructurada en grado alguno para ese momento pues, por el contrario, advirtió que para que operara la estabilidad laboral reforzada era necesario que por la condición de salud del trabajador se viera afectada su productividad, mas no certificación o calificación alguna en la fecha de terminación del contrato.

En cuanto al estado de salud del demandante, acertadamente advirtió el colegiado que en la fecha de terminación del contrato de trabajo no había sido calificada su pérdida de capacidad laboral, indicando acto seguido que ello era así por cuanto se encontraba en proceso de recuperación, lo que derivó del concepto laboral emitido por la ARL y el examen médico de egreso, cuya apreciación no fue acusada de errónea por la recurrente; indicó que a pesar de que la estructuración de la incapacidad también fue posterior al finiquito contractual, resultaba acreditado en el proceso que fue consecuencia del accidente laboral ocurrido en vigencia del contrato, el 14 de abril de 2010.

Además, contrario a lo aducido por la censura, el Tribunal expresamente valoró la última incapacidad emitida al actor en su condición de trabajador de la demandada, para indicar que lo fue por 30 días contados a partir del 16 de noviembre de 2010, por lo que finalizó el 16 de diciembre siguiente.

Y fue del análisis conjunto de las pruebas, ausente de yerro protuberante alguno, de donde el colegiado concluyó que el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta para la fecha de terminación de su contrato, toda vez que estaba aún en proceso de recuperación de su estado de salud, como consecuencia del accidente de trabajo sufrido, por el que hasta una semana antes había estado incapacitado, cuyas secuelas posteriormente fueron calificadas con un 24.92% de pérdida de capacidad laboral, aunque con fecha de estructuración también posterior, pero originada en el mencionado accidente, se itera, ocurrido en vigencia del vínculo laboral; y que la empleadora conocía ese estado de salud y debilidad manifiesta del actor, por el concepto

que le fue remitido el 16 de diciembre de 2010, por la ARL Colmena, según la certificación obrante en el proceso, cuya valoración no fue objeto de reproche en el recurso.

En torno a lo anterior, esta Sala ha señalado que, para ser destinatarios de la garantía de estabilidad laboral reforzada, prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, los trabajadores deben tener una condición de discapacidad o limitación, en grado moderado, severo o profundo, sin que se requiera que la misma esté previamente calificada, ni que se identifique con un carné, como lo regula el art. 5 de la misma ley, sino que deben padecer una discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador; advirtiendo que, por regla general, existe libertad probatoria para acreditar la condición que genera la protección. En la sentencia CSJ SL11411-2017 la Sala señaló: (...).

Conforme lo anterior, le asiste razón al recurrente en cuanto afirma que tenía derecho a la garantía de estabilidad laboral reforzada y la acusación en ese aspecto es fundada. Sin embargo, la Corte no casará la sentencia por las razones que se explican a continuación y que fundamentan la respuesta al tercer punto que planteó la censura.

Nótese que el Juez Plural indicó que si bien los acuerdos que celebren las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, en principio, son válidos, podían ser controvertidos judicialmente cuando se evidenciara que se actuó sin capacidad, que la voluntad no fue libre, que recayó sobre causa u objeto ilícitos, o cuando trasgrediera derechos mínimos irrenunciables.

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.

En cuanto al cuarto punto planteado, para la Sala tampoco es de recibo el argumento de la censura respecto a que el Colegiado de instancia desconoció el principio de congruencia porque no analizó el tema de la nulidad del acta de transacción por vicios del consentimiento en la perspectiva que se plasmó en los alegatos de conclusión.

Ello, porque conforme a lo previsto en el artículo 66A del Estatuto Procesal Laboral, este postulado impone que «*la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación*» (CSJ SL2808-2018); además, lo que se

exige es que la sentencia esté acorde con los hechos y pretensiones del escrito inaugural, las excepciones propuestas o aquellas que estén probadas según el caso y los hechos que precisó el juez al momento de la fijación del litigio. De modo que esa regla procesal en salvaguarda del debido proceso y el derecho de defensa proscribe que el juez en su decisión varíe la *causa petendi* con la introducción de hechos nuevos o modifique *el petitum* de la demanda o los medios exceptivos propuestos por la contraparte, salvo cuando la ley habilite su actuación oficiosa.

Y en la sentencia de segunda instancia cuestionada se dio cumplimiento a ello porque si bien el Tribunal asentó que en las pretensiones de la demanda no se planteó la nulidad del acta de transacción por vicios del consentimiento, sino por ausencia de este, en todo caso y como un argumento adicional, en realidad en su decisión estimó que no hubo vicios del consentimiento porque *«se evidencia que no se surtió la llamada “encerrona” que se afirma en el libelo inaugural a folio 77 aparece y con ello queda desvirtuado cualquier error, fuerza o dolo ejercido sobre el demandante para la firma del antedicho acuerdo como se pretende hacer ver, pues bien podía el trabajador no firmar el acuerdo y esperar a que la empresa adoptara otras decisiones»*. Esa consideración fáctica del fallo se entiende admitida en la acusación de orientación jurídica.

En todo caso, no debe olvidarse que los alegatos de conclusión son un informe que presentan los litigantes sobre el análisis de los hechos a la luz de las pruebas producidas

para defender sus posturas procesales y los hechos y pretensiones incluidos en la demanda, en la contestación, en la reconvencción, en las excepciones, y en la sustentación de los recursos, con el fin de *«apoyar la veracidad de los hechos narrados concordándolos con los hechos probados, de manera que en las mismas no se pueden proponer nuevas pretensiones, como tampoco incluir hechos nuevos ni desbordar las materias objeto de los recursos, y para el caso de las apelaciones, incluyen además el desarrollo de los argumentos expuestos ante el juez de primera instancia»* (CSJ SL4397-2015 y CSJ SL2136-2014).

Por tanto, la alegación jurídica de la censura en ese aspecto es intrascendente, así como aquella referente a que el Juez Plural podía pronunciarse respecto de ese mismo tema en virtud de las facultades extra y ultra *petita*, toda vez que la jurisprudencia de la Sala ha precisado que dichas facultades radican en cabeza de los jueces laborales de única y de primera instancia, y el juez de segundo grado no puede hacer uso de ellas, lo que no impide que reconozca derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados, conforme lo dispuesto en la sentencia CC C-968-2003 (CSJ SL5863-2014 y CSJ SL2808-2018).

En el anterior contexto, si bien la acusación es parcialmente fundada, no prospera.

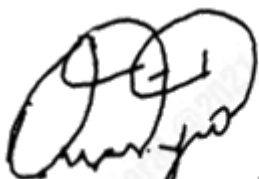
Sin costas porque la acusación es parcialmente fundada.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 5 de diciembre de 2018, en el proceso que **YESID GUZMÁN CALDERÓN** promovió contra **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

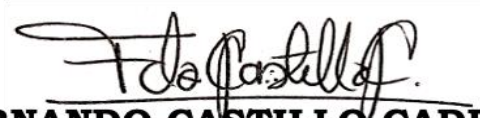


OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA

Aclaro voto



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

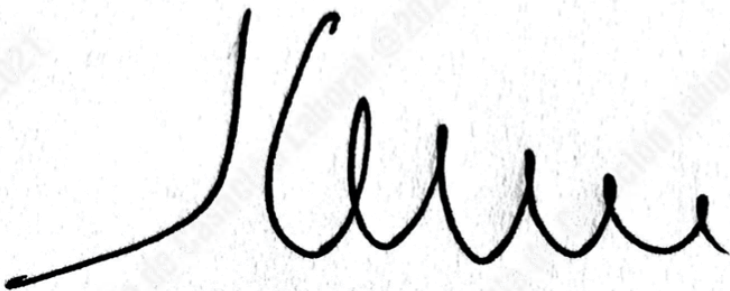
09/06/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN

ACLARO VOTO

ACTA DE ACUERDO PARA LA TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO SUSCRITO ENTRE TELEFONICA MOVILES COLOMBIA S.A. Y YESID GUZMAN CALDERON

En la ciudad de CALI, a los Veintisiete (27) días del mes de enero del año 2012 se celebra el siguiente Acuerdo Transaccional entre YESID GUZMAN CALDERON identificado (a) con la cédula de ciudadanía número 19485296, actuando en nombre propio en su carácter de trabajador y quien para los efectos del presente documento y en adelante se denominará TRABAJADOR y DANIEL CALVO PEREIRA quien obra en su calidad de GERENTE DE COMPENSACION, PLANIFICACION Y DISEÑO ORGANIZACIONAL de TELEFONICA MOVILES COLOMBIA S.A., acuerdan suscribir la presente acta en los siguientes términos:

Cláusula Primera. El TRABAJADOR prestó sus servicios a TELEFONICA MOVILES COLOMBIA S.A. mediante contrato a término indefinido durante el periodo comprendido entre el Ocho de Julio del año 1994 y el Treinta y Uno (31) de Enero de 2012, fecha en la cual expresamente manifestamos que el contrato de trabajo termina por mutuo acuerdo de las partes, según los términos del artículo 6° literal b) del Decreto 2.351 de 1965, modificado por el artículo 5 literal b) de la Ley 50 de 1990.

Cláusula Segunda. El último cargo desempeñado por el TRABAJADOR fue el de TECNICO CONMUTACION Y PLATAFORMAS y devengó como último salario la suma de \$ 3.911.078 pesos m/cte mensuales.

Cláusula Tercera. El EMPLEADOR deja constancia que efectuó la liquidación final de las prestaciones sociales y demás acreencias laborales del TRABAJADOR hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo. El valor de las prestaciones sociales se relaciona en el documento de liquidación de prestaciones sociales, anexo a la presente, sobre la cual el TRABAJADOR manifiesta su conformidad.

Cláusula Cuarta. Con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón de los extremos del contrato, desarrollo, ejecución y terminación del contrato de trabajo y la naturaleza de los pagos recibidos por el TRABAJADOR durante el tiempo de su vinculación laboral con TELEFONICA MOVILES COLOMBIA S.A., así como cualquier otro litigio que pudiera existir entre ellas entorno a la relación laboral descrita, las partes transigen dichas posibles diferencias, con los efectos propios de la cosa juzgada, en la suma de \$ 70.399.404 pesos m/cte, suma que se entrega en la liquidación final a título de bonificación de retiro. Las partes acuerdan que al tenor de lo dispuesto en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo y por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 la suma aquí descrita recibida por el TRABAJADOR, no constituye salario ni formará parte de la base para liquidar sus prestaciones sociales, descansos remunerados ni ningún eventual derecho económico legal o extralegal que se cause a favor del TRABAJADOR.

Cláusula Quinta. La Bonificación establecida en la cláusula cuarta de este documento y la liquidación final de prestaciones sociales que se anexa a la presente y la cual hace parte integral de la presente acta, se pagará a mas tardar el día 15 de Febrero de 2012 mediante consignación en la cuenta bancaria designada por el TRABAJADOR para el pago de nómina, previos los descuentos legales a que haya lugar o a los descuentos que autorice el TRABAJADOR. Todas las

920 159 419™

LA COPIA DEL CITATORIO JUDICIAL QUE CONSTITUYE EL PRESENTE ENVIO POR EL INTERESADO O REMITENTE LAS MISMAS SON IDENTICAS EL INTERESADO O REMITENTE EXONERA DE RESPONSABILIDAD A SERVIENTREGA POR LA VERACIDAD DE LA INFORMACION CONTENIDA EN LOS DOCUMENTOS QUE COMPONEN EL ENVIO

deducciones, retenciones y compensaciones de salarios, bonificaciones y en general de los derechos de orden laboral que se le realizaron al TRABAJADOR durante la vigencia de su contrato, estaban plenamente autorizados por él y quien de nuevo ratifica su conformidad con ellos.

Cláusula Sexta. Que como consecuencia de lo anterior, las partes se declaran mutuamente a PAZ Y SALVO por todo concepto hasta el día de hoy, y en especial todo lo referente a salarios, vacaciones, auxilio de cesantía e intereses a la misma, trabajo suplementario, dominicales y festivos, primas legales y extralegales, indemnización por terminación del contrato, indemnización moratoria, bonificaciones, comisiones, viáticos, prestaciones legales y extralegales y cualquier otra acreencia laboral que pudiese resultar y que se pudieran derivar del contrato de trabajo que vinculó a las partes. De igual forma, las partes renuncian recíprocamente a cualquier reclamación o acción judicial originada en el contrato de trabajo especificado en la cláusula primera del presente acuerdo, como consecuencia de la transacción y declaración de paz y salvo de que tratan los numerales anteriores, las que tienen efectos de mutuo finiquito,

Cláusula Séptima Las partes se declaran mutuamente satisfechas de los términos estipulados en la presente acta.

Cláusula Octava. Como la presente transacción no vulnera derechos ciertos e indiscutibles del TRABAJADOR, y de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 78 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y en el artículo 29 de la ley 640 de 2001 el presente contrato de transacción hace transito a cosa juzgada en los términos del mismo.

Las partes, una vez leído el presente documento, asienten expresamente a lo estipulado y firman como aparece, en dos (2) ejemplares, uno (1) con destino a cada parte, cada uno de ellos del mismo tenor.

En constancia, se firma en CALI, el día 27 de Enero de 2012.

Por
TELEFONICA MOVILES COLOMBIA S.A.

DANIEL CALVO PEREIRA
GERENTE DE COMPENSACION,
PLANIFICACION Y DISEÑO ORGANIZACIONAL

El Trabajador,

YESID GUZMAN CALDERON
C.C. No. 19485296 19485296.

920 159 419

LA COPIA DEL CITATORIO JUDICIAL QUE COMPONE EL PRESENTE ENVÍO FUE COTEJADA CON LA PRESENTADA POR EL INTERESADO O REMITENTE LAS MISMAS SON IDENTICAS EL INTERESADO O REMITENTE EXONERA DE RESPONSABILIDAD A SERVIENTREGA POR LA VERACIDAD DE LA INFORMACION CONTENIDA EN LOS DOCUMENTOS QUE COMPONEN EL ENVÍO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ
DEMANDADO	ACE SEGUROS S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001 31 05 018 2015 00099 02
INSTANCIA	SEGUNDA - APELACION DEMANDANTE
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 070 DEL 28 DE JULIO DE 2020
TEMAS Y SUBTEMAS	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - SE DEJA SIN EFECTOS TERMINACION DE LA RELACION LABORAL A TRAVÉS DE ACUERDO TRANSACCIONAL. I) que se revocara la decisión de primera instancia como quiera que se encuentra acreditado que al momento de la firma del acuerdo trasnacional realizado entre ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. y la señora LINA MARIA GIRALDO, esta última se encontraba cobijada por la protección constitucional denominada estabilidad laboral reforzada, razón por la que el acuerdo transaccional firmado por la partes resulta ineficaz, como quiera que este se trató de la terminación del vínculo laboral de una persona de especial protección y como consecuencia debe declararse la continuidad de la relación laboral hasta la fecha del fallecimiento de la señora LINA MARIA GIRALDO, y II) ante la imposibilidad física del reintegro se debe ordenar el pago de los salarios dejados de percibir y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones causados, entre el 6 de octubre de 2010 y el 22 de noviembre de 2017, además de la indemnización contenía en el art. 26 de la Ley 361/97 a las menores MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO aquí representadas por su padre GUSTAVO ADOLFO ORTIZ, toda vez que no se presentaron más herederos al proceso, aun cuando fueron convocados.
DECISIÓN	REVOCAR

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede resolver en APELACIÓN la Sentencia No. 074 del 28 de febrero de 2020 proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ
DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

GUSTAVO ADOLFO ORTIZ en representación de las menores **MARIA ANTONIA Y JUANA ORTIZ GIRALDO** contra **ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.**, bajo la radicación 76001 31 05 018 2015 00099 02.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DECRETO 806/2020

Dentro de los términos procesales previstos en el art. 15 del Decreto 806 de 2020 los Alegatos de Conclusión se presentaron por las siguientes partes así:

ACE SEGUROS S.A., presentó alegatos de conclusión manifestando que debe confirmarse la decisión de primera instancia, toda vez que, quedó comprobado que la señora Lina María Giraldo (Q.E.P.D.) suscribió un acuerdo transaccional de manera libre y voluntaria en aras de finalizar su contrato de trabajo, sin que mediara ningún tipo de presión o engaño que conllevara a un vicio en el consentimiento.

Adicionalmente, indicó que ninguno de los argumentos o pruebas que presentó la parte demandante logró demostrar lo contrario. Es decir, no cumplió con la carga probatoria establecida en el art. 167 del CGP en cuanto a quien realiza una afirmación, está llamado a probarla.

Resaltó, el hecho de que la excolaboradora (Q.E.P.D.), nunca cuestionó el acuerdo suscrito aun cuando entre éste y la fecha de su desafortunado deceso transcurrió un tiempo más que prudencial. Es decir, la trabajadora siempre fue consiente de la legalidad del acuerdo y nunca fue su intención discutirlo, por lo que la actuación de los hoy demandantes simplemente se constituye en una lamentable oportunidad para sacar provecho de la situación.

El apoderado judicial de **MARÍA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO**, indicó que la señora Lina (q.e.p.d.) falleció de la misma enfermedad que la aquejaba desde el año 2007 "CÁNCER DE MAMA", razón que señaló es suficiente para concluir que desde el año 2007 la trabajadora había adquirido el estatus de persona en estado de debilidad manifiesta y por ende merecedora del

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

derecho a ser protegida con el fuero de estabilidad laboral reforzado por situaciones de salud, hasta la fecha en que se produjo su deceso.

En cuanto al acuerdo de transacción refirió que no contiene, causales objetivas ni valederas por parte del empleador para proponer la terminación del contrato, los motivos aducidos por este son genéricos y no revelan intención justificada, tampoco en él se mencionó cual era el estado de salud de la trabajadora, ni se asoma que el empleador le hubiese advertido sobre sus derechos y garantías laborales por su condición de salud.

Reiteró que, el “Acuerdo de Transacción” no versa sobre diferencias entre las partes, ni mucho menos que en ella estuvieran consignadas concesiones reciprocas, o reclamos de la trabajadora, por el contrario, en el acta solo se limitó y versó sobre el pago de una suma única a título transaccional y conciliatorio por la terminación de contrato, que más que bonificación, dicha suma, obedeció al pago de la indemnización por despido sin justa causa (disfrazado con el ropaje de legalidad).

Por otra parte, mencionó que la terminación del contrato no tuvo justa causa, que la empresa mantuvo su intención dañina de despedir a la trabajadora, que simuló el haber llegado a un acuerdo voluntario de terminación de contrato y ocultó la verdadera realidad, la trabajadora estaba enferma y la empresa demandada no querían seguir soportando esta carga, elementos suficientes para concluir que hubo despido discriminatorio y que por ende el acuerdo esta permeado de vicios en el consentimiento.

Concluyó solicitando la revocatoria de la sentencia de primera instancia y solicitó se conceda el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lina María Giraldo (Q.E.P.D) y por ende declarar la ineficacia de la terminación del contrato mediante acuerdo de transacción, y en su remplazo ordenar a la demandada, que las demandantes (herederas) reciban el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondían a la fallecida

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

hasta la fecha de su deceso y que efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad social en pensiones de la fallecida desde la fecha de su retiro 05 de octubre de 2010 hasta la fecha de su fallecimiento 22 de noviembre de 2012 y al pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario por cuanto no procede el reintegro, valores que además solicitó sean pagados de forma indexada.

SINTESIS DE LA DEMANDA

Las menores **MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO** representadas por su padre **GUSTAVO ADOLFO ORTIZ NAVIA** convocaron a juicio a **ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** pretendiendo que se declare que su madre, la señora **LINA MARIA GIRALDO** (q.e.p.d) se encontraba amparada con el fuero especial de estabilidad laboral reforzada por salud al momento de realizarse su retiro de ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. a través de un acuerdo transaccional, pues padecía cáncer de mama en progresión, metástasis a nivel cerebral y metástasis vertebral.

En consecuencia, solicitan se declare que el acuerdo transaccional realizado es ilegal e ineficaz; que se reconozca la indemnización contenía en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, los salarios y vacaciones dejadas de percibir, los aportes al sistema de seguridad social no realizados desde el 5 de octubre de 2010 hasta el 22 de noviembre de 2012 –fecha del fallecimiento de la señora LINA MARIA GIRALDO- debidamente indexados, la indemnización contemplada en el art. 65 del C.S.T y las costas y agencias en derecho que se causen dentro del proceso.

Como sustento de sus pretensiones señalaron que la señora LINA MARIA GIRALDO (q.e.p.d) laboró para ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. mediante contrato a termino indefinido desde el 10 de septiembre de 2007 hasta el 5 de octubre de 2010, fecha en la que el contrato de

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

trabajo fue interrumpido, en razón a que las partes suscribieron un acuerdo transaccional.

Que la señora LINA MARIA al momento de la firma del acuerdo transaccional se encontraba en tratamiento y control médico pues había sido diagnosticada con cáncer de mama desde el 19 de marzo de 2007, situación que era conocida por su empleador.

Agregaron que, en virtud del acuerdo transaccional, ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. se comprometió a continuar pagando a su madre por 6 meses más el plan de medicina prepagada al que se encontraba afiliada.

Finalmente señalaron que realizaron reclamación ante el demandado, la cual fue negada mediante comunicación del 30 de octubre de 2013.

ACE SEGUROS S.A. dio contestación oponiéndose a la totalidad de las pretensiones, señalando que si bien es cierto la señora LINA MARIA GIRALDO se encontraba en un tratamiento médico desde el 2007, luego de ello, la trabajadora no contaba con ninguna condición que limitara su capacidad laboral, la cual aseguran se mantuvo en perfectas condiciones hasta el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Además, indicaron que las pretensiones de la demanda se encuentran plenamente prescritas, toda vez que la relación contractual de la que emanan los derechos reclamados finalizó el 5 de octubre de 2010, es decir hace 6 años.

Formuló las excepciones de prescripción, cosa juzgada y compensación.

CUESTIÓN PREVIA

Mediante auto No. 011 del 1 de marzo de 2019, la Sala decidió:

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

"PRIMERO. DECLARAR la nulidad parcial de lo actuado a partir de la sentencia No. 213 del 10 de octubre de 2017.

SEGUNDO. ORDENAR al Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali que proceda a integrar en debida forma a la actuación a los herederos determinados e indeterminados de la señora LINA MARIA GIRALDO, por lo que tienen interés directo respecto a los derechos que se discuten en el presente proceso.

TERCERO. Dejar incólumes las pruebas practicadas en el tránsito de la primera instancia".

En atención a ello, mediante auto No. 867 del 14 de marzo de 2019, el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Cali acogió lo dispuesto por la Sala y vinculó al proceso a los herederos determinados e indeterminados de la señora LINA MARIA GIRALDO.

Posteriormente, mediante auto No. 395 del 28 de marzo de 2019, se le designó curador Ad Litem a los herederos indeterminados, quien dio contestación a la demanda como se observa a fls. 436 a 438.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, clausuró el debate probatorio, y acto seguido mediante la Sentencia No. 074 del 28 de febrero de 2020 decidió el litigo, declaró probadas las excepciones propuestas por ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A., particularmente de oficio, la de inexistencia de la obligación, absolvió a ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. de las pretensiones incoadas por parte de MARIA ANTONIA ORTINZ GIRALDO Y JUANITA ORTIZ GIRALDO, condenándolas en costas.

Para arribar a esta decisión, la juez indicó que el contrato de transacción es invalido por cuanto no se acreditó que recayera sobre derechos ciertos e indiscutibles ni que se hubiese visto mediado por algún vicio de consentimiento.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la **parte demandante** interpuso recurso de apelación señalando que:

"Procedo entonces a presentar mi posición frente a la decisión:

Frente al tema de la transacción considero que es errada la posición del Ad Quo, en el sentido en que está plenamente probado y reposa o milita en el expediente la gran cantidad, la historia clínica en la que perfectamente se puede visualizar y es prueba directa de que la señora Lina María Giraldo tenía un diagnóstico de cáncer de mama desde el año 2007, entre otras cosas el cáncer es un situación no curable, tratable y además la señora no murió de una gripa, murió del mismo cáncer, desde entonces desde ese punto de vista, la señora ya tenía un fuero, lo normal hubiese sido que la demandada hubiera, conocedora aparte de eso porque su objeto o su actividad de ACE SEGUROS precisamente, uno de ellos es asegurar vidas, entonces ellos siendo conocedores, debían en el ejercicio normal, socorrer a la trabajadora y llevarla a obtener una pensión de invalidez.

Indiquemos donde están los vicios, la demandada ACE SEGUROS hoy CHUB COLOMBIA S.A., no presento prueba de que hubiese asistido al Ministerio de Trabajo para solicitar al mismo el permiso para desvincular a la trabajadora, a sabiendas de que la trabajadora, vuelvo y repito, estaba enferma y padecía un cáncer terminal con metástasis, entonces desde ese punto de vista, cabe insinuar también y llaman notoriamente la atención dos referentes que se dejaron de observa, primero la motivación del acto de transacción, con lo cual motiva que son razones internas y políticas de la compañía, pero en la transacción se escapa y no quedo sentada la situación del estado de salud de doña Lina, desde allí hay vicio, no solamente por error porque ella reclamo de porque le iban a terminar su contrato por ese acuerdo.

Del testimonio, del interrogatorio rendido por don Gustavo, angustiosamente la llamaba y le decía que de la notaria donde estaban firmando no la iban a dejar salir sin que firmara la transacción, además esto fue premeditado, porque también milita en el expediente que tuvieron tiempo hasta para recibirle el cargo, fueron hasta usados para esta medida mañosa y dejar sentada una transacción que no solamente estaba viciada por error, sino que también hubo dolo, por lo premeditado y porque se esquivó el estado de salud de la trabajadora, uno observa realmente la situación y milita también en el

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

expediente un oficio donde la empleadora ACE SEGUROS le promete pagarle la medicina prepagada, siempre y cuando ella se afilie inmediatamente a un sistema de seguridad social, lo que se prometió no era que se le iba a dar una ddiva o algún regalo, esa inducción o presión para afiliarse, es la que reviste el vicio, pues si le van a dar medicina prepagada, seguramente es para coberturas de salud y la empresa cuando le dice que se tiene que afiliar, era precisamente porque sabía que existía en estado latente el cáncer y querían entonces de todos modos fincarse y asegurarse de que ella siguiera disfrutando de la cobertura en salud, pero la empresa manubrio y opero descomedidamente, desde allí hubo un vicio y la transacción esta permeada, revestida de esos vicios por error y se debió afirmar esta transacción, ahora no olviden que la trabajadora es la parte débil de esta transacción y nuevamente repito, que saben seguros de vida y mucho más de los estados de salud de las personas y la señora si se observa detenidamente, venía con quimioterapia, radioterapia y eso está precisamente en la historia clínica, es un cáncer y eso está precisamente determinado, hay un fuero y para eso existe una protección especial, recordemos que para eso, una de esos nació la ley Sandra Ceballos creo que es, que precisamente trata de las personas que sufren estas, que están precisamente enfermas, desde allí hay derechos ciertos e irrenunciables, el derecho constitucional del fuero de estabilidad laboral reforzado para seguir conservando su empleo, el trabajo es un derecho fundamental, así como lo es el derecho a la salud, entonces hay vulneración, hay fuero de estabilidad probado y no pidieron permiso al Ministerio del Trabajo, desde allí la demandada no probo la carga que estaba impuesta, probar de que no hubo el vicio, más salió a destapar plenamente y a llevar que esta permeada de nulidad, de allí deben prosperar entonces las pretensiones de mi mandante, mismas que estábamos pidiendo y que se radican en el salario, los aportes a la seguridad social, lo que se pide frente al Art. 26 de la Ley 361 y las demás sanciones e indemnizaciones a que tiene derecho, hasta la fecha precisamente de su muerte, porque precisamente en su muerte encontramos una causal para dar por terminado el contrato, desde ese punto de vista y obviamente oponerme a todas las excepciones, la inexistencia de la obligación y la prescripción, porque las demandantes son menores de edad y estaban reclamando dichas acreencias que no le fueron pagadas a la trabajadora y que estaba abiertamente y no como lo estaba insinuando el apoderado judicial de la parte demandada, de que el padre tenía la facultad cuando él quisiera o esperara que las menores cumplieran la mayoría de edad, hiciese que corriera unos términos, totalmente salidos de colación de que estaba prescrito, por lo que ruego al Tribunal se detenga en las pruebas donde perfectamente se puede vislumbrar que estamos frente a una transacción ineficaz y que el fuero estaba latente por padecer de un cáncer, enfermedad ruinosa, catastrófica, desde allí solicito prosperen todas las pretensiones incoadas”.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

No encontrando vicios que nuliten lo actuado en primera instancia, surtido el término previsto en el Artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 y teniendo en cuenta las anteriores premisas y los argumentos expuestos en los alegatos de conclusión formulados por las partes se procede a dictar la

SENTENCIA No. 070

Se encuentra demostrado en el presente proceso: I) que el 10 de septiembre de 2002 ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. y la señora LINA MARIA GIRALDO suscribieron contrato de trabajo a termino indefinido (fls. 12 y 13), el cual finalizó mediante acuerdo transaccional realizado el 5 de octubre de 2010 (fls. 14 a 16), **II)** que la señora LINA MARIA falleció el 22 de noviembre de 2012, **III)** que MARIA ANTONIA y JUANA ORTIZ GIRALDO son hijas de la señora LINA MARIA (fls. 37 y 38), quienes a la fecha de su fallecimiento tenían **13 y 7** años de edad respectivamente y **IV)** que el 22 de octubre de 2013, el señor GUSTAVO ADOLFO ORTIZ realizó una reclamación en representación de sus hijas MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO ante ACE SEGUROS S.A. por los derechos que aquí se discuten (fl. 399 C/2).

PROBLEMAS JURIDICOS

Dado el recurso de apelación presentado por la parte demandante, los problemas jurídicos a estudiar son:

I. ¿Era la señora **LINA MARIA GIRALDO** sujeto de debilidad manifiesta al momento de la firma del acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral con el **ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** y por tanto le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada?

II. De ser afirmativa la respuesta al primer problema jurídico, deberá definirse si ¿es el acuerdo transaccional firmado por las partes

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

ineficaz en razón de la estabilidad laboral reforzada de la señora LINA MARIA GIRALDO?, de encontrarse que sí, se estudiaría si hay lugar condenar pago al pago de salarios y vacaciones causadas desde el momento de la desvinculación antes la fecha de fallecimiento de esta, la realización de los aportes al sistema de seguridad social por el mismo periodo así como también el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la sanción moratoria del art. 65 del CST.

La Sala defenderá la tesis consistente en que: I) que se revocara la decisión de primera instancia como quiera que se encuentra acreditado que al momento de la firma del acuerdo trasnacional realizado entre **ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** y la señora **LINA MARIA GIRALDO**, esta última se encontraba cobijada por la protección constitucional denominada estabilidad laboral reforzada, razón por la que el acuerdo transaccional firmado por la partes resulta ineficaz, como quiera que este se trató de la terminación del vínculo laboral de una persona de especial protección, y en consecuencia, debe declararse la continuidad de la relación laboral hasta la fecha del fallecimiento de la señora LINA MARIA GIRALDO, y **II)** que ante la imposibilidad física del reintegro se debe ordenar el pago de los salarios dejados de percibir y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones causados, entre el 6 de octubre de 2010 y el 22 de noviembre de 2017, además del pago de la indemnización contenía en el art. 26 de la Ley 361/97 a las menores **MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO** aquí representadas por su padre GUSTAVO ADOLFO ORTIZ, toda vez que no se presentaron más herederos al proceso, aun cuando fueron convocados.

CONSIDERACIONES

Para resolver el **primer problema jurídico** resulta indispensable hacer un recuento legal y jurisprudencia del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de debilidad manifiesta.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

En atención a los principios fundamentales que consagran los Arts. 53 y 54 de la Carta Política de 1991, tales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, especial protección a los trabajadores discapacitados, entre otros, se estableció una premisa normativa invocada en la Ley 361 de 1997, que en su art. 26 regula la no discriminación a personas en situación de discapacidad, estableciendo que las limitaciones que éstos presenten no podrán ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que sea incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar, así mismo, dicha norma prevé que ninguna persona con limitaciones de esta índole podrá ser despedida o su contrato terminado en razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema existen dos posiciones jurisprudenciales, una desarrollada por la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, con fundamento en el inciso 2º del artículo 5º de la referida ley en concordancia con el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, según la cual para que proceda la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad es necesaria **i)** la acreditación de una ***limitación severa o profunda*** que implica la demostración de una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, **ii)** que el empleador conozca tal situación y **iii)** que se demuestre el nexo de causalidad entre el despido y la discapacidad¹.

Y, una segunda desarrollada por la **Corte Constitucional**, la que consiste en que esta protección no se circunscribe solamente a los casos expresamente contemplados en la Ley 361 de 1997, ya que procede por aplicación directa de la Constitución² frente a personas que tengan una afectación en su salud que les "*impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*", clasificándolas como personas en debilidad manifiesta, que pueden verse discriminadas por ese hecho, y por tanto

¹ Ver sentencias del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las rad. 35606 de 2009, 36115 y 37235 de 2010, 39207 de 2012, 41867 de 2013 y más recientemente SL12657 de 2015, radicado 56315 del 17 de octubre de 2015, SL11411 de 2017, entre otras.

² artículos 53, 13, 25, 47, 48, 93, 94 y 95.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

es obligatorio que el empleador solicite el permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, con independencia de la modalidad de contrato. Así lo viene decantando³ esta corporación, y en la sentencia SU 049 de 2017 precisó que este derecho no se *"circumscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable"*.

Es de mencionar que respecto de los parámetros la Corte Constitucional, cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre⁴, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra.

Entonces, como quedó visto, existen diferencias objetivas entre las posiciones jurisprudenciales encontradas, al respecto de las cuales, con fundamento en el artículo 241 de la Constitución Política, esta Sala tras realizar un estudio detallado de las dos posturas y en consonancia de los principios de la favorabilidad y la supremacía constitucional, este despacho en esta, como en otras ocasiones, se acogerá a lo señalado por la H. Corte Constitucional frente al tema, en razón a los siguientes argumentos:

Uno, la estabilidad reforzada es un derecho de orden constitucional y dos, la Corte Constitucional en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional, según el artículo indicado, y así lo hizo saber en la sentencia SU 049 calendada el 2 de febrero del 2017.

En consecuencia, siguiendo la tesis de la Corte Constitucional, para la activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada son necesarios los siguientes requisitos: **(i)** que el peticionario se encuentre en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impida o dificulte el

³ T-1040 de 2001, T-1183 de 2004, T-780, T-1046 y T-1023 de 2008, T – 936 de 2009, T – 003 y T – 039 de 2010, T-106, 351, 405 y 691 de 2015, T-141 y 251 de 2016.

⁴ T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos) y T-284 de 2019.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

desempeño de sus laborales en condiciones regulares; **(ii)** que el empleador tenga conocimiento de tal situación; **(iii)** que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.

El cumplimiento de los anteriores requisitos será estudiado a continuación por la Sala:

Al respecto del estado de salud de la señora LINA MARIA GIRALDO (q.e.p.d), se observa en su historia clínica:

1. Que fue diagnosticada en el año 2007 con cáncer de mama a raíz de un tumor maligno presentado en dicha zona (fl. 260) y en ese mismo año, fue incapacitada un total de 180 días en razón a su patológica (fl. 12), razón por la que además ingresó por urgencias los días 1 de mayo, 6 de junio y 13 de diciembre de 2007 (fls. 221, 229 y 258) ocasiones en las que fue hospitalizada por interregnos de tiempo entre 6 y 10 días (fls. 179, 236 y 257).

2. Que para los años 2008, 2009 y 2010 continuó consultando de manera frecuente por urgencias relacionadas con astenia, adimia, hiporexia, malestar general y decaimiento e incluso sufrió alteraciones en la memoria por cefalea, todo lo anterior calificado como síntomas producidos por su patología inicial, cáncer de mama, además fue sometida a múltiples exámenes, continuando con su tratamiento de quimioterapia y radioterapia (fl. 230 y ss).

3. Que en el 2012 el cáncer de mama hizo metástasis en el cerebro (fls. 88 y 91) y la columna (fl. 54), por lo que el 4 de octubre de 2012, luego de 90 días de incapacidad recibió concepto de rehabilitación desfavorable por su diagnostico de cáncer de mama metastásico (fl. 22).

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

4. Que el 22 noviembre de 2012 la señora LINA MARIA falleció a causa de las múltiples lesiones metastasicas asociadas con edema perilesional en el cerebro.

Además, se recepcionó la declaración del señor **GUSTAVO ORTIZ GIRALDO**, conyugue supérstite de la señora LINA MARIA GIRALDO quien relató al respecto de su enfermedad: *"en el 2007 arrancó el tratamiento, hubo quimioterapia, radioterapia, después el seno se lo quitaron, le hicieron una reconstrucción, sigo el tratamiento y controles, en el 2009 tenía la prepagada, lo venían varios médicos, el Dr. Robledo en Bogotá y aquí un Dr. Que no recuerdo el nombre, el último control lo tuvo en junio de 2010 le dijeron tomate estas pastillas y nos vemos a los 6 meses, a los 6 meses que llego, que ya no estaba en ACE SEGUROS, le encuentran unos ganglios, que de mucho antes venían, pero no le encontraban la metástasis que tenía en la columna, luego tuvo unos dolores de cabeza que el médico no hacía nada, de un momento a otro desmayos y luego le encontraron el cáncer en el cerebro, y ya no había nada que hacer, fue el último año y pico"*.

Conforme con el acervo probatorio referido, y contrario a lo afirmado por la parte demandada en sus alegatos de conclusión, se encuentra demostrado que la señora **LINA MARIA GIRALDO** al momento de la terminación de la relación laboral, mediante la firma del acuerdo transaccional con **ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.**, experimentaba una disminución física relevante con ocasión al cáncer de mama que padecía, patología que la puso en un estado de discapacidad, toda vez que derivado de ello, sufrió molestias y fuertes dolores que incidieron en sus habilidades físicas, lo cual deja suficientemente demostrado que las condiciones de salud de la señora LINA MARIA le impedían el desempeño regular de sus labores.

Lo anterior derriba la posición de la empresa demandada en sus alegatos de conclusión al asegurar que no tenía conocimiento de la especial condición de salud de la señora LINA MARIA GIRALDO, pues, en primer lugar, al dar

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

contestación al hecho No. 3 de la demanda, indicaron que la señora GIRALDO para el año 2007 se encontraba en tratamiento (fl. 367), y en segundo lugar, las incapacidades y hospitalizaciones de la trabajadora a raíz de su patología cancerígena en el año 2007 y siguientes, no fueron pocas, llegando a ser incluso de 180 días, porque lo que resulta ilógico que las largas ausencias laborales de la señora LINA MARIA y la patología que las producían no fueran de conocimiento del empleador.

Empero, a pesar de contar con tal conocimiento de los hechos al momento de la firma del acuerdo transaccional, no se tuvo en cuenta que la trabajadora se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta en razón de un cáncer de mama, el cual le redujo de manera sustancial su capacidad física, lo que la hace acreedora de la protección denominada estabilidad laboral reforzada, el cual es un derecho cierto e indiscutible.

Llegado este punto, pertinente precisar que, si bien la transacción que no requiere para su validez el aval de ninguna autoridad, de ahí que sea suficiente la manifestación de voluntad allí plasmada, de forma consiente y libre de apremio, esta no puede vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, como se precisó en sentencia CSJ SL2503-2017.

Esa figura jurídica, la de transacción, ha sido analizada por la CSJ en distintas oportunidades⁵, en las que ha presupuestado que la transacción resulta válida cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (art. 2469 C. Civil), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (art. 15 C.S.T.), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.

En el caso bajo estudio, dentro la transacción realizada entre la trabajadora y ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. se trató

⁵ AL3608 del 2017, AL6903 de 2017, SL2503-2017.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

de la terminación de la relación laboral de una trabajadora sujeto de especial protección dada su estabilidad laboral reforzada, lo cual por ser un derecho cierto e indiscutible torna ineficaz dicho acto, dando así respuesta al segundo problema jurídico planteado por la Sala.

Lo anterior, a prima facie traería como consecuencia el reintegro de la trabajadora, por tornase ineficaz la terminación del vínculo laboral mediante el acuerdo de transacción firmado por las partes, sin embargo, la señora LINA MARIA lamentablemente falleció el 22 de noviembre de 2012, por lo que resulta imposible su reintegro físico, pero ello no impide que se paguen las acreencias laborales causadas entre la fecha de la terminación de la relación laboral y la del fallecimiento de la ex trabajadora, pues al dejar sin efectos la terminación de la relación laboral mediante el acuerdo de transacción ya citado, se debe entender que el vínculo contractual permaneció hasta el momento del deceso de la señora LINA MARIA GIRALDO.

Ahora, previo a liquidar las acreencias laborales, resulta importante indicar que en el presente proceso **NO** opero el fenómeno de la **prescripción**, toda vez que:

La obligación se hizo exigible al momento de la terminación de la relación laboral mediante la firma del acuerdo transaccional, es decir, el 5 de octubre de 2010.

La señora LINA MARIA GIRALDO falleció el 22 de noviembre de 2012 (fl. 26), momento en el que se hizo exigible la obligación para sus hijas MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO

El 22 de octubre de 2013 el señor GUSTAVO ADOLFO ORTIZ realizó una reclamación en representación de sus hijas MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO ante ACE SEGUROS S.A. (fl. 399 C/2).

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

Y, la demanda fue radicada el 15 diciembre de 2015 (fl. 351 C/1), encontrándose que tanto para la fecha de la reclamación, como de la presentación de la demanda e incluso a la fecha de la sentencia de primera instancia, **las hijas de la señora LINA MARIA, hoy demandantes eran menores de edad, por lo que se encontraba suspendido el termino prescriptivo.**

Lo anterior tiene sustento en el artículo 2541 del Código Civil que contempla la suspensión de la prescripción extintiva de las obligaciones y remite al artículo 2530 ibídem para identificar las personas en cuyo favor opera tal figura, dentro de las cuales el artículo 68 del decreto 2820 de 1974, que modificó parcialmente aquella disposición, incluye a ***'Los menores, los dementes, los sordomudos y quienes estén bajo patria potestad, tutela o curaduría'*** (subrayado y negrilla de la Sala).

Y, es que no se puede olvidar que están en discusión derechos de menores de edad, y al respecto, la H. Corte Suprema tiene establecido que por su condición de personas especialmente protegidas, no corre el término extintivo de la prescripción, es decir, que en su caso opera la figura de la suspensión de la prescripción mientras estén en imposibilidad de hacer valer sus derechos, esto es, hasta cuando alcancen la mayoría de edad⁶, por lo que debe desestimarse la posición de la parte demandada en sus alegatos de conclusión, al señalar que la reclamación realizada el 22 de octubre de 2013 a través del padre de las menores debe interpretarse como un rechazo a la interrupción del termino prescriptivo, pues esta no es la finalidad de dicha figura, puesto que la reclamación administrativa no fue más que un llamado a ACE SEGUROS hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. para el reconocimiento de sus derechos y decir que esta implica per se un rechazo a interrupción del termino prescriptivo le otorga una característica retrospectiva, la cual resulta imposible dentro de las normas laborales.

⁶ sentencia SL10641-2014, donde se reiteró la CSJ SL 11 dic. 1998, rd. N° 113.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

Resuelto lo relativo a la prescripción, es importante señalar que la señora LINA MARIA GIRALDO fue contratada con un salario integral, que a la fecha de la terminación del vínculo laboral correspondía a **\$6'695.000** (fl.14), en consecuencia, dada esta modalidad salarial, ante la declaratoria de la ineficacia de la terminación de la relación laboral, solo hay lugar al pago de los salarios dejados de percibir, la indemnización de la Ley 361 de 1997 y los aportes al sistema de seguridad en pensiones por el periodo comprendido entre el 6 de octubre de 2010 y el 22 de noviembre de 2012.

Se negará el reconocimiento y pago de la sanción moratoria contenida en el art. 65 del CST. Como quiera que se declarar ineficaz la terminación de la relación laboral y en consecuencia se entiende que esta se dio sin solución de continuidad hasta el fallecimiento de la trabajadora.

Estas acreencias deberán ser pagadas a las hijas de la señora LINA MARIA GIRALDO, es decir, las señoritas **MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO**, quienes han demostrado mediante los registros civiles de nacimiento que reposan en el plenario su calidad de beneficiaras de las prestaciones que se conceden en la presente providencia, sin que se presentaran otros herederos al proceso, a pesar de haber sido convocados.

Así las cosas, se condenará a **ACE SEGUROS S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** a pagar a favor de las menores **MARIA ANTONIA y JUANITA ORTIZ GIRALDO** representadas por su padre GUSTAVO ADOLFO ORTIZ NAVIA, las siguientes sumas:

- **\$170.945.667** por salarios dejados de percibir, correspondiéndole la suma de **\$85.472.833** para cada una.
- **\$40.170.000** por concepto de indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiéndole la suma de **\$20.085.000,00** para cada una.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

En lo relativo a los **aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social en pensión** por el periodo antes mencionado, estas cotizaciones deberán ser pagadas al fondo de pensiones en el que se encontraba afiliada la señora LINA MARIA GIRALDO al momento de su fallecimiento, incluidos los intereses moratorios establecidos por la Superintendencia financiera para tal fin.

Es de mencionar que los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud no fueron pedidos en el libelo demandatorio.

Finalmente, como quiera que se encuentra probado que ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A. pago a la señora LINA MARIA GIRALDO la suma de **\$60.808.897** a titulo de suma transaccional, se autorizara a la parte demandada para que, de los valores condenados en la presente providencia, descuente dicha suma.

Así las cosas, la Sala **REVOCARA** la sentencia de primera instancia.

En los anteriores términos se deja resuelto el recurso de apelación y los alegatos de conclusión presentados por las partes, adicional, se condenará en **COSTAS** en ambas instancias a **ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** por resultar vencido en juicio.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia apelada, para en su lugar dejar sin efectos la terminación de la relación laboral pactada mediante acuerdo transaccional el 5 de octubre de 2010 entre la señora **LINA MARIA GIRALDO** y **ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.**

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

SEGUNDO. DECLARAR la continuidad de la relación laboral entre la señora **LINA MARIA GIRALDO** y **ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** hasta el 22 de noviembre de 2012, fecha del fallecimiento de la ex trabajadora.

TERCERO. CONDENAR a **ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** a pagar a **MARIA ANTONIA ORTIZ GIRALDO** y **JUANITA ORTIZ GIRALDO** representadas por su padre **GUSTAVO ADOLFO ORTIZ NAVIA** las siguientes sumas:

- **\$170.945.667** por salarios dejados de percibir, correspondiéndole la suma de **\$85.472.833** para cada una.
- **\$40.170.000** por concepto de indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiéndole la suma de **\$20.085.000,00** para cada una.

CUARTO. CONDENAR a **ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** a realizar el pago de los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social en pensión de la señora **LINA MARIA GIRALDO** por el periodo comprendido entre el el 6 de octubre de 2010 y el 22 de noviembre de 2012, indicando que estas deberán ser pagadas al fondo de pensiones en el que se encontraba la señora LINA MARIA GIRALDO al momento de su fallecimiento, incluidos los intereses moratorios establecidos por la Superintendencia financiera para tal fin.

QUINTO. AUTORIZAR a **ACE SEGURO S.A. hoy CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** a descontar de lo condenado en la presente providencia la suma de **\$60.808.897**, pagada a la señora LINA MARIA GIRALDO a titulo de transacción.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

SEXTO. COSTAS en ambas instancias a cargo de **ACE SEGURO S.A.** hoy **CHUB SEGUROS COLOMBIA S.A.** por resultar vencido en juicio. Liquídense como agencias en derecho en esta instancia la suma de 1 SMLMV.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica

ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 7 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02

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:

**cd3afe36be70b82eeb612eb3b9922c8bce077f4137a19d79e556954688d
30a49**

Documento generado en 27/07/2020 03:16:47 p.m.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA ANTONIA Y JUANITA ORTIZ GIRALDO REPRESENTADAS POR GUSTAVO ADOLFO ORTIZ

DEMANDADO: ACE SEGUROS S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 018 2015 00099 02