



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 reconvención, 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.

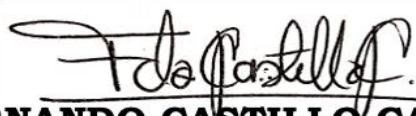


OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA

Aclaro voto



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

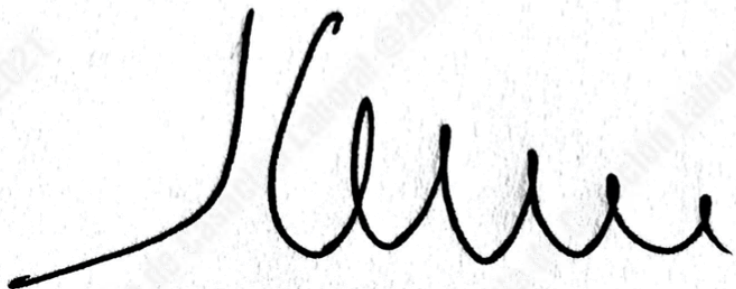
09/06/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Luis Quiroz Aleman', written over a light gray background with faint diagonal watermarks.

JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN

ACLARO VOTO