

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: MÓNICA BIBIANA GONZÁLEZ MUÑOZ
DEMANDADO: SCOTIABANK COLPATRIA S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-007-2018-00158-01
ASUNTO: Apelación sentencia de 19 de noviembre de 2019
ORIGEN: Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali
TEMAS: Estabilidad laboral reforzada - Nulidad acta terminación contrato de trabajo por mutuo acuerdo - Vicios del consentimiento
DECISIÓN: CONFIRMAR

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, diecisiete (17) de octubre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 457 del 19 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **MÓNICA BIBIANA GONZÁLEZ MUÑOZ** contra CITIBANK COLOMBIA S.A. hoy **SCOTIABANK COLPATRIA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-007-2018-00158-01**.

SENTENCIA No. 228

DEMANDA¹. Pretende principalmente la promotora de la acción que se declare la nulidad del acta de terminación por mutuo acuerdo y transacción celebrada el 31 de enero de 2017 por errores del vicio del consentimiento y por no solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo; que se declare que se encontraba en estado de debilidad manifiesta y; en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba, sin solución de continuidad, con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejadas de percibir desde el 31 de enero de 2017 hasta que se haga efectivo el reintegro, más las costas del proceso. Subsidiariamente, pretende se

¹ Fs. 3-13

condene a la demandada al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; se declare que para todos los efectos legales y prestacionales, los factores salariales para el cómputo de los derechos laborales era el promedio de lo devengado en el último año de servicios y; en consecuencia, se ordene el pago de las prestaciones sociales legales y extralegales con dichos factores salariales; se condene al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y; los perjuicios morales por la terminación del contrato de trabajo.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que mantuvo una relación laboral con CITIBANK COLOMBIA S.A. hoy SCOTIABANK COLPATRIA S.A., del 12 de enero de 2006 al 31 de enero de 2017, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de subgerente de ventas, con un salario promedio en el último año por valor de \$5.142.417; que ha estado en tratamiento por tener cáncer de mama desde el 25 de febrero de 2010 y entre esa fecha y marzo de 2015, estuvo incapacitada por 204 días; que el 31 de enero de 2017, la demandada decidió elaborar un acta de terminación por mutuo acuerdo y transacción, que le obligaron a firmar sin darle tiempo si quiera de hacer una llamada, sin que pudiera pensar en los pro y los contras, por lo que dicha acta es ilegal por carecer de autorización del Ministerio del Trabajo para poder terminar el contrato de trabajo por vulnerar su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

SCOTIABANK COLPATRIA S.A.². La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, expuso que las partes de común acuerdo dieron por terminada la relación laboral mediante la suscripción de un acta que la demandante firmó de manera libre, voluntaria e informada, como consecuencia de un plan de retiro voluntario que se le ofreció a varios trabajadores dentro de un proceso de optimización de la estructura organizacional del banco, por lo que lo manifestado en la demanda son meras apreciaciones subjetivas carentes de respaldo. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa, buena fe, mala fe de la demandante, prescripción, pago, enriquecimiento sin causa de la demandante, compensación y la genérica.

² Fs. 281-299

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 457 del 19 de noviembre de 2019, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto las pretensiones de nulidad del acta de conciliación por vicios del consentimiento y pago de perjuicios morales y probada la de cosa juzgada frente a la pretensión de reliquidación de factores salariales y prestacionales del último año de servicios; absolvió a CITIBANK COLOMBIA S.A. de todas las pretensiones de la demanda y; condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, el a quo señaló, en síntesis, que la demandante no probó que haya sido forzada o inducida en error por la demandada en la suscripción del acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, por lo que no probó ninguno de los vicios del consentimiento, ya que ninguno de los testigos traídos al proceso estuvo presente o le constan las circunstancias en las cuales las partes suscribieron dicho documento, de ahí que no estaba acreditado que la actora fuese sometida a presión o amenazas de tal naturaleza que la forzaran a suscribir el referido acuerdo, como quiera que no se trata de una persona iletrada susceptible de manipulación, de ahí que no era posible declarar la nulidad del acta y, por ello, no procedía el reintegro pretendido, como tampoco la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni los perjuicios morales, ya que la estabilidad laboral reforzada sólo es posible reclamarla cuando se está frente a un despido o terminación unilateral del contrato por parte del empleador, lo que no ocurrió en este caso. Agregó, que tampoco procedía la reliquidación por factores salariales del último año de servicios, pues los mismos se encontraban inmersos en la transacción celebrada por las partes, la cual no vulneró derechos ciertos e indiscutibles de la demandante.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada argumentó que el juzgado no tuvo en cuenta en las consideraciones que estamos frente a una trabajadora que en su momento tenía una condición especial por estar diagnosticada hace nueve años con cáncer de mama, pues simplemente se limitó a analizar los vicios del consentimiento de la terminación del contrato de trabajo, sin tener en cuenta que, para la época de la ruptura del vínculo laboral, la actora se encontraba en tratamiento y

tenía pendiente una cirugía, la cual había sido programada para diciembre de 2016, pero que no se pudo efectuar por tener bajas las defensas, y la terminación del contrato se dio cuando ya estaba reprogramada para febrero de 2017, de lo cual tenía conocimiento la entidad bancaria, pero pasó por alto en su proceso de reestructuración la especial condición de la demandante. Agregó, que a la accionante sólo se le puso de presente la determinación de terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo el mismo día, por ello se debe tener en cuenta que la Corte Constitucional ha indicado que la terminación del contrato de trabajo de una persona en estado de debilidad manifiesta requiere la autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando se realice de mutuo acuerdo. Además, que al proceso se aportó el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez donde a la demandante le asignaron un 39% de PCL, junto con todo su historial clínico.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, el cual transcurrió en silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite correspondiente, procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centra a resolver: Si es procedente declarar la nulidad del acta de terminación por mutuo acuerdo y transacción suscrita el 31 de enero de 2017 y, en consecuencia, si procede ordenar el reintegro de la demandante al mismo cargo con el pago de los salarios y prestaciones sociales generados desde la fecha de finalización del contrato de trabajo hasta la fecha efectiva del reintegro.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente se debe destacar que es supuesto fáctico indiscutido dentro del presente asunto que entre la señora MÓNICA BIBIANA GONZÁLEZ MUÑOZ y CITIBANK COLOMBIA S.A. hoy SCOTIABANK COLPATRIA S.A. existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 12 de enero de 2006 al 31 de enero de 2017, fecha en que las partes suscribieron un documento denominado “*ACTA DE TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO Y TRANSACCIÓN*” (fs. 14-15).

Ahora, la parte demandante sostiene que se debe declarar la nulidad de la referida acta por existir “*...errores del vicio del consentimiento y por no solicitar la debida autorización ante el Ministerio del Trabajo.*” (f. 8), como quiera que gozaba de estabilidad laboral reforzada y se encontraba en estado de debilidad manifiesta por padecer de cáncer de mama diagnosticado desde hace varios años atrás.

En relación con la estabilidad laboral que aduce la parte actora, hay que señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que, “*...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.*”

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la

ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

Al respecto, se observa que el artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: *“A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”*

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un principio señalaba que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15 %, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la Ley antes señalada. Sin embargo, dicha tesis ha sido recientemente revaluada por la Corporación a través de la sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, MP: Dra. Marjorie Zúñiga Romero, en el entendido que dicho porcentaje mínimo de limitación sólo es exigible en los casos anteriores al 10 de junio de 2011, fecha en la que entró a regir en Colombia la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»*, pues consideró la alta Corporación que:

“...la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.” Por tanto, indicó la Corte que lo determinante para establecer si una persona es objeto de estabilidad laboral reforzada, son tres aspectos a saber:

“(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

“(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

“(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.”

También ha dicho esa Corporación que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas (CSJ SL1360-2018).

Asimismo, ha adoctrinado la Sala Laboral que el estado de discapacidad o limitación del trabajador se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adoctrinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar

con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención, *“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”*

Conforme el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto,

beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Y si bien la Sala de Casación Laboral había dispuesto que la limitación del trabajador debe ser superior al 15 %, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: **I)** debe padecer una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; **II)** dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **III)** el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; **IV)** la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

De acuerdo con lo explicado en precedencia, se tiene que resulta ser un presupuesto indispensable para predicar la estabilidad laboral reforzada, que la extinción del vínculo laboral provenga de una decisión unilateral del empleador, por ello, tal protección, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador, pues como lo ha explicado la Sala de Casación Laboral, una situación distinta se presenta cuando en el asunto se acredita que el acuerdo para la terminación del contrato de trabajo no fue válido, pues, en ese caso, *“la terminación se tornaría sin justa causa.”* (CSJ SL3144-2021).

Descendiendo al caso concreto, se tiene que, de acuerdo con la historia clínica aportada con la demanda, la señora MÓNICA BIBIANA GONZÁLEZ MUÑOZ fue diagnosticada con tumor maligno de la mama, parte no especificada, por lo cual fue intervenida quirúrgicamente y recibió sesiones de quimioterapia y, además, que el 25 de febrero de 2017 fue intervenida

quirúrgicamente por un diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio (fs. 65-270).

No obstante, debe señalar este Cuerpo Colegiado que no por ese sólo hecho debe considerarse que la promotora de la acción se encontraba en un estado de debilidad manifiesta para el 31 de enero de 2017, fecha en que suscribió el “*ACTA DE TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO Y TRANSACCIÓN*” y, mucho menos, que gozaba de estabilidad laboral reforzada, como quiera que su diagnóstico de cáncer de mama data de poco menos de siete años antes de esa calenda y para la misma no se encontraba incapacitada, como tampoco era objeto de recomendaciones o restricciones laborales por dicho padecimiento de salud, ni por su diagnóstico de síndrome del manguito rotatorio.

Téngase en cuenta, que conforme los presupuestos normativos y jurisprudenciales referidos en líneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada no opera automáticamente porque el trabajador tenga una patología y que el empleador conozca de ésta, sino que, además de ello, resulta un presupuesto sine qua non para gozar del denominado fuero de salud, que la enfermedad que padece el trabajador sea notoria, evidente y perceptible y, además, de impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, presupuesto que no se configura en el caso bajo estudio, aspecto que por sí sólo echa al traste lo pretendido por la recurrente.

Ahora, si en gracia de discusión se admitiera que se demostró que las patologías de la demandante le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, lo cual no es así, ha de indicarse que ello tampoco es una circunstancia por la cual deba invalidarse el acuerdo celebrado entre las partes, como quiera que tampoco se acreditó en juicio que en dicho acto medio alguno de los vicios del consentimiento señalados en el artículo 1508 del Código Civil, como son: Error, fuerza o dolo.

Por su parte, el artículo 1513 del Código Civil reza:

“La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.”

No cumplió la parte demandante con la carga probatoria de demostrar que en su consentimiento medió el error y la fuerza alegados en la demanda, como quiera que ninguno de los testigos que compareció al proceso fue testigo de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que la señora MÓNICA BIBIANA GONZÁLEZ MUÑOZ suscribió la referida acta, por lo que los dichos de la demanda quedaron huérfanos de medios de convicción en los cuales soportarse.

Por el contrario, en el “ACTA DE TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO Y TRANSACCIÓN” se detallan las condiciones de la terminación del contrato de trabajo en los siguientes términos:

ACTA DE TERMINACION POR MUTUO ACUERDO Y TRANSACCIÓN

Entre los suscritos MAYRA RICO SANDOVAL identificada con la cédula de ciudadanía No 60.386.123, quien obra en nombre y representación para asuntos laborales de CITIBANK S.A. en su calidad de EMPLEADOR, y MÓNICA BIBIANA GONZÁLEZ MUÑOZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 66751973 quien obra en su propio nombre, en calidad de TRABAJADOR, por medio de la presente acta declaran que:

1. Las partes, en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea, por MUTUO ACUERDO han decidido dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que los unió desde el día 2006-01-12, terminación que las partes acuerdan se hará efectiva de manera pura y simple a partir de la finalización de la jornada laboral del día 31 de enero de 2017 de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (Subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990).

Esta terminación por mutuo acuerdo es irrevocable, no produce ningún tipo de sanción o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato y no se condiciona a la firma del acuerdo conciliatorio que se enuncia en el siguiente numeral. Por lo anterior se deja constancia que el contrato de trabajo que vinculó a la partes finaliza el 31 de enero de 2017, por mutuo acuerdo.

2. Por lo anterior, y de manera independiente y autónoma, CITIBANK S.A., por mera liberalidad ha decidido conceder al trabajador la cifra de \$49.716.648 pesos m/cte que se reconocerá a título de suma conciliatoria por retiro por una única vez y para transigir y conciliar cualquier diferencia laboral derivada del contrato de trabajo existente entre las partes. La suma anterior no constituye salario, ni factor salarial o prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes y está sujeta a los descuentos de Ley y los autorizados por EL EXTRABAJADOR. A dicha suma adicionalmente, será imputable cualquier acreencia, derecho o diferencia que se haga exigible en el futuro y que no haya sido previsto en este acuerdo, y es imputable y compensable a cualquier diferencia sobre derechos de origen incierto y discutible derivada de la relación contractual.

No demostró la promotora de la acción que al suscribir el acta en mención, no estuviera en pleno uso de sus facultades, pues téngase en cuenta que, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 1996 de 2019, la capacidad legal de las personas con discapacidad se presume, es decir, que el hecho de que la demandante le hubiese sido dictaminado un 37,99 % de PCL, no se traduce en que no tuviera la capacidad para celebrar esa clase de actos, aclarando igualmente que la fecha de estructuración es de 11 de julio de 2017, es decir, con posterioridad a la finalización del vínculo laboral entre las partes (fs. 45-47).

Tampoco acreditó la parte actora dentro del proceso que las patologías que le fueron diagnosticadas le generaron dificultades de raciocinio, le produjeron alteraciones de su estado mental, le afectaron sus procesos cognitivos o le ocasionaban impedimentos para comprender la realidad,

ninguna de esas situaciones se encuentra registrada en el historial clínico referido en líneas que anteceden.

Menos aún podría considerarse que por haber propuesto la entidad empleadora una suma dineraria a la entonces trabajadora, se ve afectado el consentimiento de esta última en la celebración del acto para terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, pues la pacífica y reiterada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que los empleadores se encuentran legitimados para promover planes de retiro compensados, incluso en medio de procesos de reestructuración, y a los trabajadores para que de manera libre y voluntaria acepten o no o también para que propongan nuevas fórmulas de negociación. Así lo reiteró en la Sentencia SL2887-2020 en la que rememoró la SL2950-2015, en los siguientes términos:

“Al respecto, la sentencia CSJ SL2950-2015 consagró lo siguiente:

c) 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.”

La misma Corporación dentro de la Sentencia SL1152-2023, citada en líneas que anteceden, también aborda el tema de la validez de las actas de terminación por mutuo acuerdo de la siguiente manera:

“Pues bien, una vez verificado el contenido de tales instrumentos, la Corte no evidencia equivocación alguna del Tribunal respecto de su valoración, dado que no aportan elementos de juicio distintos a los ya concluidos, pues en esencia, lo que se extrae de aquellos es, precisamente, que la demandante decidió renunciar para dedicarse enteramente a su estado de salud y, producto de ello, las partes acordaron suscribir un «acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo» en el que convinieron su formalización en una audiencia pública de conciliación sujeta a la respectiva aprobación de un juez laboral, última que según lo visto no se llevó a cabo.

Ciertamente, de la lectura atenta de lo que se denominó «acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo», se infiere que las partes manifestaron expresamente su voluntad de terminar el contrato de trabajo de manera consensuada ante la renuncia voluntaria que la actora aportó que, incluso, se aceptó en el acta. Igualmente, la trabajadora declaró que actuó libre de cualquier apremio o presión y manifestó sujetarse a los términos del arreglo.”

Es decir, se destaca el hecho de que las personas con discapacidad, como ya se anotó, gozan como todas las demás personas de capacidad para conciliar sus derechos laborales y que no se puede considerar irrenunciable su estabilidad laboral reforzada, pues como lo ha dicho el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en la providencia ya referida:

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

La Corte llega a tal conclusión al advertir que no existe justificación que impida a las personas con discapacidad acordar o ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que estos están protegidos por la Constitución e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, la voluntad que emerge es la misma de la que gozan todos los trabajadores para acordar, conciliar o transigir, esto es, la auto determinación, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones.

A la luz de las anteriores probanzas y pautas jurisprudenciales, lo que emerge en el presente asunto es que la terminación del contrato de trabajo se dio como un acuerdo de voluntad entre las partes contratantes, lo cual se plasmó en un acta de terminación por mutuo acuerdo, con lo que queda desvirtuado que la terminación del contrato hubiere sido con motivo de la salud de la accionante, pues, por el contrario se acudió a una de las formas legales de terminación del contrato contenida en el artículo 61 del C.S.T., subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 5, numeral 1, literal b como es el mutuo acuerdo.

Así las cosas, indefectiblemente la sentencia de primera instancia debe ser confirmada en su integridad. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

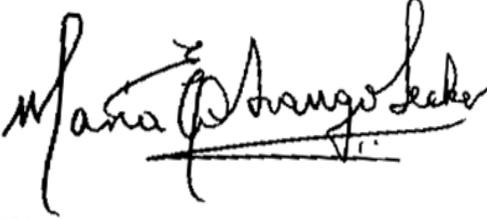
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 457 del 19 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia:

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO