

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: CLARA ELCY CHAPARRO SÁCHICA
DEMANDADO: COLPATRIA S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-006-2016-0004-01
ASUNTO: Apelación sentencia de 25 de noviembre de 2019
ORIGEN: Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali
TEMAS: Estabilidad laboral reforzada – Renuncia – Vicios del consentimiento
DECISIÓN: Confirma.

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. 382 del 25 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **CLARA ELCY CHAPARRO SÁCHICA** contra **BANCO COLPATRIA RED MULTIBANCA COLPATRIA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-006-2016-00004-01**.

SENTENCIA No. 236

DEMANDA¹. Pretende principalmente la promotora de la acción que se declare que la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes se terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador; que se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento del despido y, por tanto, gozaba de estabilidad laboral reforzada; como consecuencia de ello,

¹ Fs. 98-117

se condene a la demandada a reintegrarla a un cargo igual o de mejor asignación salarial del que tenía al momento del despido; al pago de los salarios y aportes a la seguridad social causados desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro y; al pago de la indemnización de 180 días de salario por haberse terminado el contrato de trabajo a una persona con estabilidad laboral reforzada. Subsidiariamente, pretende se condene a la pasiva al pago de la indemnización por despido injusto y a la sanción moratoria.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que se vinculó con COLPATRIA S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el 20 de junio de 1996, desempeñando diversos cargos, siendo el último de ellos el de Profesional I Crédito Pyme; que entre 8 de junio de 2002 y mayo de 2009, mientras desempeñaba el cargo de Auditora Regional, sufrió deterioro en su salud a raíz del cumplimiento de sus funciones, siendo diagnosticada en enero de 2004 con artritis reumatoidea degenerativa, por el cual inició tratamiento con corticoides; que en enero de 2006 se le diagnosticó síndrome de Sjögren; que con la evolución de sus patologías se le fue acondicionando su puesto de trabajo a fin de mitigar sus dolores; que en 2012, por solicitud de la empresa, se le realizó a ella y otros trabajadores, un estudio del puesto de trabajo para que se emitieran recomendaciones laborales; que en 2014, también por solicitud de la empresa, se les realizó a los trabajadores un examen periódico ocupacional en el cual se le volvieron a emitir recomendaciones; que el 16 de octubre de 2014, el banco realizó cambios en su estructura administrativa y de negocios clausurando el área de crédito pyme a nivel nacional, por lo cual terminó unilateralmente el contrato de trabajo de algunas personas reconociéndoles la indemnización de ley, pero hubo un grupo de personas quienes tenían un crédito hipotecario con la entidad, a quienes se les “chantajeó” para que renunciaran con el beneficio de mantener la tasa preferencial de la que gozan los empleados del banco, por lo que se le indujo a presentar una carta de renuncia ese mismo día que había sido previamente elaborada por la entidad, pero firmó en contra de su voluntad, pues lo hizo bajo una presión insuperable, lo cual se constituye en un despido unilateral y sin justa causa; que desde su despido sus patologías se han agravado; que le fue calificada su PCL con un 26.60 % estructurada desde el año 2004, razón por la que gozaba de estabilidad laboral al momento de su despido; que interpuso acción de tutela por violación a su derecho fundamental al trabajo, pero fue declarada improcedente en primera y segunda instancia.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COLPATRIA S.A.². La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, expuso que la protección reclamada se predica de los casos en que el empleador decide unilateralmente terminar el contrato de trabajo, no siendo el caso de la demandante, pues fue ella quien de forma libre y voluntaria decidió presentar su renuncia, pero que, en todo caso, para ese momento no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, ya que en los últimos años de labores no presentó ninguna incapacidad, pues la última fue en 2013 por enfermedad general. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; prescripción; compensación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 382 del 25 de noviembre de 2019, absolvió a COLPATRIA S.A. de todas las pretensiones de la demanda; declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuesta por la demandada y; condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, que dentro del interrogatorio de parte la demandante aceptó que, ante la inminente terminación de su contrato de trabajo como consecuencia de la reestructuración del banco, optó por aceptar la propuesta que se le hizo y presentó su renuncia a fin de recibir la suma de \$38.000.000 y mantener las condiciones de su crédito hipotecario, por lo cual no estaba probado que la terminación del contrato se hubiese dado por decisión unilateral del empleador y menos que estuviese asociada a la enfermedad que le fue diagnosticada por un criterio discriminatorio, pues los testigos indicaron que para esa misma fecha se le terminaron los contratos de otros trabajadores como consecuencia de la reestructuración de la entidad financiera.

² Fs. 281-299

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada argumentó que de acuerdo a su interpretación, el proceso tiene dos problemas jurídicos a resolver; el primero, si la terminación del contrato de trabajo fue en realidad producto de una renuncia o de una decisión unilateral y sin justa causa del empleador y; el segundo, si la actora se encontraba en debilidad manifiesta lo que la hacía acreedora a la estabilidad laboral reforzada. Agrego, frente al primer problema jurídico, que en la contestación de la demanda la entidad nunca alega que la terminación del contrato de trabajo fuera producto de una negociación, por el contrario, siempre planteó que ello se dio por renuncia libre y voluntaria de la actora y que el beneficio del crédito fue producto de la mera liberalidad de la empresa. Además, que del interrogatorio del representante legal de la entidad financiera se concluye que el banco realizó una restructuración de área crédito pyme en donde laboraba la demandante, quien no presentó su carta de renuncia por su propia voluntad, sino que el banco le propuso un negocio mediante el cual ella presentaba su renuncia y la entidad le pagaría una bonificación por mera liberalidad y le mantendría los beneficios del crédito hipotecario que tienen los empleados del banco y, en caso de que no hubiese aceptado, el banco le hubiese terminado el contrato de trabajo sin justa causa, por lo que está probado que el vínculo laboral terminó por decisión unilateral del empleador, ya que está viciada la renuncia por el chantaje de obtener un beneficio de acuerdo con el artículo 1513 del Código Civil, debido a que se vio forzada a suscribir la renuncia por la situación particular en la que se encontraba. Asimismo, que su estado de debilidad manifiesta está plenamente demostrado con las pruebas practicadas que no fueron tachadas por las partes.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada insistió en los argumentos de defensa de la contestación de la demanda. La parte demandante guardó 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 que corresponde a esta instancia 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.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centran a resolver: **(i)** Si la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada a la finalización del contrato de trabajo; **(ii)** determinar si en la renuncia presentada por la actora medió la fuerza como vicio de su consentimiento y, por tanto, si se debe tener la terminación del contrato de trabajo como una decisión unilateral y sin justa causa del empleador y, en consecuencia; **(iii)** si procede ordenar el reintegro de la demandante al mismo cargo con el pago de los salarios y aportes a la seguridad social 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 CLARA ELCY CHAPARRO SÁCHICA y COLPATRIA S.A. existió un vínculo laboral regido inicialmente por un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 20 de junio de 1996 (fs. 136-137), el cual fue modificado a término indefinido a través de un otrosí suscrito, el 16 de agosto de 1996 (f. 138), el cual se mantuvo vigente hasta el 16 de octubre de 2014, fecha en que fue terminado (f. 159).

La controversia suscitada en el actual litigio gravita sobre la forma en que terminó el contrato de trabajo que existía entre las partes, pues mientras la parte actora alega que se vio forzada a presentar la renuncia mientras se encontraba en estado de debilidad manifiesta debido a lo que considera un chantaje por la oferta económica que le hizo el empleador y la posibilidad de mantener las condiciones de un crédito hipotecario que tenía con la entidad financiera, la pasiva sostiene que la finalización del vínculo

se dio por renuncia voluntaria de la trabajadora tras llegarse a un acuerdo entre las partes para finiquitar el contrato con motivo de la reestructuración en la que se encontraba la entidad.

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 prestacionales.”* 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 prescribe 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 presume que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

De acuerdo con lo explicado en precedencia, 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 renuncia voluntaria o 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 CLARA ELCY CHAPARRO SÁCHICA fue diagnosticada con artritis reumatoide desde el año 2004 y síndrome de Sjögren desde el año 2006, según se desprende del historial clínico aportado al expediente (fs. 6-15). Se observa que en septiembre de 2012, se realizó un estudio del puesto de trabajo de la demandante dentro del cual se realizaron recomendaciones generales de higiene postural (fs. 16-24) y, el 24 de abril de 2014, se le practicó un examen periódico en el que se emitió concepto de aptitud laboral relativo a que podía continuar laborando sin ninguna restricción (f. 25).

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 16 de octubre de 2014, fecha en que presentó su carta de renuncia y, mucho menos, que gozaba de estabilidad laboral reforzada, como quiera que sus diagnósticos datan de poco menos de diez años antes de esa calenda y para la misma no se encontraba incapacitada, como tampoco era objeto de recomendaciones o restricciones laborales por dichos padecimientos de salud.

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, 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 no por ello procede el reintegro deprecado, ya que para que opere la estabilidad laboral reforzada, como ya se indicó en precedencia, es un presupuesto que la terminación del contrato de trabajo provenga de un decisión unilateral del empleador, lo cual no ocurrió en este caso, como quiera que tampoco se acreditó en juicio que en la renuncia presentada por la promotora de la acción hubiese mediado 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 la fuerza alegada en la demanda y en el

recurso de alzada, 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 CLARA ELCY CHAPARRO SÁCHICA suscribió la carta de renuncia, por lo que los dichos de la demanda quedaron huérfanos de medios de convicción en los cuales soportarse.

Lo acreditado en autos, tal como se reconoce en el mismo recurso de apelación, es que en virtud de la reestructuración de la entidad financiera que iba a centralizar el cargo de la demandante en la ciudad de Bogotá, se le realizó una oferta económica por parte del empleador, la cual incluía mantener unos beneficios y condiciones de un crédito hipotecario que tenía con la entidad financiera, lo cual fue aceptado por la actora y, por ello, presentó sus renuncia, como lo confesó al absolver interrogatorio de parte, sin que hubiese demostrado que al suscribir la carta de renuncia, 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 tuviera unas patologías físicas diagnosticadas, no se traduce en que no tuviera la capacidad para celebrar esa clase de actos.

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 y mantenerle las condiciones del crédito hipotecario a la entonces trabajadora, se ve afectado el consentimiento de esta última en la presentación de su carta de renuncia, 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 opten por aceptarlos 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, se pronunció 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 inciertos y discutibles 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.” (Resalta la Sala)*

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 que se materializó con la renuncia voluntaria presentada por la trabajadora, 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,

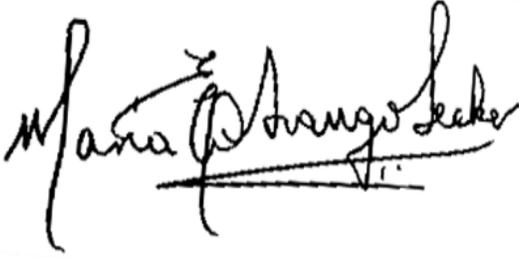
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 382 del 25 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Sexto 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,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "María Isabel Arango Secker". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fabian Marcelo Chavez Niño". The signature is highly stylized and cursive.

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carolina Montoya Londoño". The signature is written in a cursive style.

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO